



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador**

Tema:

**ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL QUE RIGE EN EL PAÍS A FAVOR DE
LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES**

Autora:

SRTA. SUSANA VIVIANA MORÁN MACÍAS

Tutor:

MSc. RICHARD AUGUSTO PROAÑO MOSQUERA

Guayaquil - Ecuador

2014

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA A INVESTIGAR	3
1.1 TEMA.....	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.4.1 Campo.....	4
1.4.2 Área.....	4
1.4.3 Aspecto	4
1.4.4 Tema	4
1.4.6 Delimitación Espacial	4
1.4.7 Delimitación Temporal	4
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.6 SISTEMATIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.7 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.9 LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.10 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	6
1.11 HIPÓTESIS: GENERAL Y PARTICULAR.....	6
1.11.1 Hipótesis general.....	6
1.11.2 Hipótesis particular	6
1.12 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	6
CAPÍTULO II	8
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8
2.1 ANTECEDENTES REFERENCIALES Y DE INVESTIGACIÓN.....	8
2.2 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	10
2.2.1 La Discapacidad.....	10
2.2.1.1 Tipos de discapacidad	13
2.2.1.2 La Discapacidad a lo largo de la historia	18

2.2.1.3 Evolución histórica de los derechos de las personas con discapacidad	22
2.2.1.4 Discapacidad y Justicia social y distributiva.....	26
2.2.2 La terminación de los contratos de trabajo en el Ecuador	32
2.2.2.1 El Desahucio	32
2.2.2.2 El Visto Bueno	33
2.3 MARCO LEGAL	37
2.3.1 Ámbito internacional	37
2.3.2 Ámbito nacional.....	42
2.3.3 Informe para primer debate del proyecto de Ley Reformativa a la Ley Orgánica de Discapacidades.	53
2.4 MARCO CONCEPTUAL	59
CAPÍTULO III.....	64
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION	64
3.1 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	64
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	68
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	70
3.4 TRATAMIENTO A LA INFORMACIÓN – PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	71
LA INVESTIGACIÓN SE COMPLEMENTA CON LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A DISTINTOS FUNCIONARIOS QUE SON ESPECIALIZADOS EN EL TEMA DE LA DISCAPACIDAD QUIENES EN BASE A SUS EXPERIENCIAS FUERON CONTESTADAS LAS PREGUNTAS:	82
3.5 PRESENTACIÓN Y RESULTADO	94
LA PROPUESTA	98
4.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	98
4.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	98
4.3 OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA.....	98
4.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA PROPUESTA	98
4.5 HIPÓTESIS DE LA PROPUESTA	98
4.6 LISTADO DE CONTENIDO Y FLUJO DE LA PROPUESTA	99

4.7	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	99
4.8	IMPACTO/PRODUCTO/BENEFICIO OBTENIDO	101
4.9	VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA	101
	CONCLUSIONES	102
	RECOMENDACIONES	104
	BIBLIOGRAFÍA	105
	□ OBRAS	105
	□ DOCUMENTOS	106
	□ CODIFICACIÓN	106
	ANEXOS	108
	ANEXO 1: FOTO.- SRTA. SUSANA VIVIANA MORAN MACÍAS ENTREVISTANDO AL PSI. JIMMY COLOMA, COORDINADOR PROVINCIAL DEL CONADIS -GUAYAS .	108
	ANEXO 2: FOTO.- SRTA. SUSANA VIVIANA MORAN MACÍAS ENTREVISTANDO A LA AB. MARÍA BELÉN MERINO NOVILLO, DEFENSORA PÚBLICA.	109
	ANEXO 3: FOTO.- SRTA. SUSANA VIVIANA MORAN MACÍAS ENTREVISTANDO A MARÍA VEINTIMILLA, MAGISTER DE DISEÑO CURRICULAR Y COMPETENCIAS, PSICÓLOGA EN REHABILITACIÓN EDUCATIVA, PROFESORA DE FASCINARM.....	110
	ANEXO 4: FOTO.- SRTA. SUSANA VIVIANA MORAN MACÍAS ENTREVISTANDO AL ABOGADO LÍDER OCAMPO DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL DISTRITO NORTE DELMINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL.	111
	ANEXO 5: FOTO.- SRTA. SUSANA VIVIANA MORAN MACÍAS ENTREVISTANDO A LA AB. MARÍA CRISTINA KRONFLE GÓMEZ, ASAMBLEÍSTA.	112
	ANEXO 6:REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDADES.	113

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Guayaquil, 11 septiembre de 2014

MSc. Richard Augusto Proaño Mosquera

Tutor

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas establecidas de la UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL, Facultad De Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, en tal razón, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

MSc. Richard Augusto Proaño Mosquera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

Las ideas, conceptos y contenidos que se exponen en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

.....

Srta. Susana Viviana Morán Macías

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a nuestro señor Jesucristo por haber estado a mi lado en los momentos más difíciles de mi vida, a mis maestros por haberme transmitido sus conocimientos, a mis compañeros por todas las experiencias compartidas, y en especial a mi familia, por el apoyo que me han brindado durante toda esta trayectoria de mi carrera profesional.

Srta. Susana Viviana Morán Macías

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a todas las personas con discapacidad, las cuales me motivaron a investigar las leyes que los protegen ante la cruel realidad por la que atraviesan; y así, realizar una propuesta que cambie el entorno de este grupo de atención prioritaria, y aprovechar los conocimientos que he adquirido para hacer cumplir sus derechos en todas las instancias de la vida. Asimismo, le dedico este esfuerzo a mi familia con la cual estoy totalmente agradecida por ser el motor inspirador para seguir adelante y darme fuerzas en este duro camino de la educación, también a Dios, sobre todas las cosas y circunstancias de mi vida, por ser quien ha estado y estará a mi lado siempre.

Srta. Susana Viviana Morán Macías

RESUMEN EJECUTIVO

En el Ecuador las personas que antes eran llamadas “*personas con capacidades especiales*” han sido dignificadas con la reforma a la Ley de Discapacidades, llamándolas ahora “*personas con discapacidad*”. Estas personas y sus familias están amparadas por normativas nacionales e internacionales: Constitución de la República del Ecuador (2008), Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y su Reglamento; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006) y la Convención Interamericana para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999); todas ellas establecen un marco normativo amplio y suficiente para la garantía y ejercicio de sus derechos.

Ante la constante vulneración de los derechos de estas personas con discapacidad, las naciones a lo largo de los años han acordado impulsar proyectos a favor de este grupo. En nuestro país, se han promovido programas como la Misión Solidaria Manuela Espejo y el programa Joaquín Gallegos Lara. Este incentivo no ha sido suficiente al momento de hablar de los derechos de estas personas, por cuanto no reflejan una protección legal por parte del Estado Ecuatoriano que garanticen sus derechos consagrados en convenios internacionales y en leyes nacionales, mucho menos lograr que se respeten.

El 25 de septiembre del 2012 se publicó en el Registro Oficial del Ecuador la Ley Orgánica de Discapacidades con el objeto de “*asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural*”, misma que enfatiza en que se garanticen los derechos de las personas con discapacidad; sin embargo, no existe una coherencia ni debida concordancia de esta ley con las demás leyes vigentes en el Ecuador, específicamente en materia laboral.

Ante esta realidad se realizó una investigación de la situación laboral de las personas con discapacidad y evidenció la necesidad de realizar una reforma en la ley –en el Código de Trabajo ecuatoriano– para garantizar la estabilidad laboral de

este grupo de atención prioritaria que es uno de los derechos fundamentales que otorga la Constitución de la República del Ecuador y convenios a los que se ha suscrito el Ecuador como Estado parte.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del desarrollo de la atención a las personas con discapacidad en el país, se han ido incorporando y modificando las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención, pasando de la caridad y beneficencia al paradigma de la rehabilitación y de éste al de autonomía personal y al de inclusión y derechos humanos. Sin embargo, en el país aún se mantienen las concepciones de paternalismo y beneficencia en algunos sectores y en algunas actividades, pero poco a poco se van insertando en las acciones orientadas por los principios de normalización y equiparación de oportunidades que señalan que la atención de estas personas sea en los mismos sitios y sistemas de toda la población, procurando una verdadera inclusión, donde puedan ejercer sus derechos como personas.

Uno de los derechos que tienen las personas con discapacidad así como todas las demás, es el “*Derecho al Trabajo*”, garantizado en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el cual en su sentido más amplio, establece que es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. La Ley establece que los contratos de trabajo no son prorrogables hasta la eternidad, la legislación laboral establece distintas circunstancias por las que puede terminar una relación laboral, tales como, el común acuerdo de las partes, el caso fortuito o fuerza mayor y la decisión unilateral de una de las partes mediando o no una causa de justificación. Es en esta última en la que se sitúa el objeto de la presente investigación y más específicamente en la terminación unilateral del contrato de un trabajador que sufre una discapacidad, ya sea por desahucio o mediando una causa de justificación, por parte de su empleador, configurándose el visto bueno.

Con la expedición de la primera Ley de Discapacidades en el año 1992 las acciones del Estado han estado encuadradas en la elaboración y actualización del marco normativo, la expedición de políticas, en la coordinación de actividades, en el mejoramiento de la calidad de la atención y en la paulatina incorporación del tema de las discapacidades en todos los ámbitos; sin embargo, hay vacíos legales en el Ecuador que es necesario considerar, especialmente lo referente a la terminación unilateral de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad.

El diseño de esta propuesta constará de cuatro capítulos con temas y subtemas desarrollados de la siguiente manera:

El **CAPÍTULO PRIMERO** corresponde a “**EL PROBLEMA A INVESTIGAR**”, en el cual se presenta el planteamiento del problema, formulación del problema, delimitación del problema, justificación de la investigación, sistematización de la investigación, objetivos –general y específicos- de la investigación, límites de la investigación, identificación de las variables, hipótesis –general y particulares-; y, la operacionalización de las variables. Aquí se describen los procedimientos que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo según la legislación ecuatoriana vigente y cómo la norma –tal como está redactada- no valida los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad.

El **CAPÍTULO SEGUNDO** corresponde a la “**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**”, en el cual se presenta el marco teórico, legal y conceptual de la investigación, por lo que es necesario incluir temas teóricos como la discapacidad y la terminación de los contratos de trabajo en la legislación actual.

El **CAPÍTULO TERCERO** corresponde a la “**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**”, que explica cómo se realizará o se puede implementar la propuesta, presentando los métodos de investigación escogidos, la población y la muestra a investigar, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los recursos utilizados, el tratamiento a la información obtenida; y, finalmente, la presentación de resultados.

El **CAPÍTULO CUARTO** corresponde a “**LA PROPUESTA**”, que presenta el desarrollo completo de la propuesta incluyendo su justificación, objetivos, impacto y validación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA A INVESTIGAR

1.1 TEMA

Análisis del marco legal que rige en el país a favor de las personas con capacidades especiales.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este análisis de las leyes pertinentes a las personas con discapacidad es muy necesario por el aumento continuo que se ha venido dando, de este grupo de personas en el Ecuador, especialmente en el cantón Guayaquil, y más aún la cantidad que entra día a día a la población económicamente activa y a pesar de sus limitaciones puedan realizar un trabajo digno sin ningún impedimento; pero, experimentan “rechazo” a la hora de conseguir un empleo, y cada vez que el problema se hace más grave es por la “no inclusión laboral” que se va debilitando y es la más compleja en abarcar todos sus derechos y garantías, por lo que en esta investigación se busca acentuar la hipótesis de este escaso derecho y crear mejores alternativas de ley con el objetivo de llegar a que modifiquen, sustituyan o promulguen un nuevo marco legal que rija en este país a favor de las personas con discapacidad que hoy en día son menospreciadas al momento de conseguir entrevistas de trabajo y son las primeras justamente en considerarse para el momento de reducción de personal en las empresas, por su situación de vulnerabilidad. Consecuentemente, el problema a investigar hará menester en asegurar la estabilidad laboral en una nueva normativa ecuatoriana para las personas con discapacidad, considerando que pertenecen al grupo de atención prioritaria conforme preceptúa la Constitución de la República del Ecuador.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo garantiza el Estado la estabilidad laboral y la no discriminación a las personas con discapacidad?

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Campo

Derecho Procesal.

1.4.2 Área

Derecho Laboral.

1.4.3 Aspecto

Derecho Privado.

1.4.4 Tema

Análisis del marco legal que rige en el país a favor de las personas con capacidades especiales.

1.4.6 Delimitación Espacial

Guayaquil-Ecuador.

1.4.7 Delimitación Temporal

Año 2014.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Vemos que, al notificarse un desahucio laboral o sustanciarse un visto bueno a un trabajador, el inspector de trabajo procede con el trámite previsto en el Código de Trabajo sin determinar si el accionado es una persona con discapacidad y mucho menos si la acción está siendo ejecutada en su contra a causa de su discapacidad, pretendiendo desconocer sus derechos y garantías constitucionales, por lo que, es necesario incorporar a la ley vigente una limitación al empleador, previo a separarlo de su puesto de trabajo al trabajador, validando en primer lugar si se trata de una persona con discapacidad y, en segundo lugar, si la causal de terminación del contrato de trabajo es justificada o no.

1.6 SISTEMATIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- ✓ ¿Cómo proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad?
- ✓ ¿Cómo incorporar al Código de Trabajo actual una restricción u autorización previa a notificar un desahucio o sustanciar un visto bueno en el caso que los accionados sean personas con discapacidad?

1.7 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Presentar una propuesta de reforma al Código de Trabajo vigente que incluya una validación en los procedimientos de desahucio y visto bueno, por violar el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad.

1.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

- a) Analizar a fondo las disposiciones legales establecidas en los artículos 172 y 186 del Código de Trabajo vigente.
- b) Determinar qué derechos constitucionales de las personas con discapacidad vulnera la disposición legal establecida en los artículos 172 y 186 del Código de Trabajo vigente.
- c) Proponer cambios profundos y sustanciales en el Código de Trabajo vigente respecto a la terminación de los contratos de trabajo por desahucio o visto bueno a las personas con discapacidad.

1.9 LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN

El tema de esta investigación es “Análisis del marco legal que rige en el país a favor de las personas con capacidades especiales”; sin embargo la normativa es compleja y abarca el derecho más importante para ellos que es “no inclusión laboral”, específicamente la terminación unilateral de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad y cómo debe ser reformada para que se integre y guarde concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades.

La investigación será realizada en la ciudad de Guayaquil con el apoyo del CONADIS Consejo Nacional de Discapacidades, y del SIL Servicio de Integración

Laboral para las Personas con discapacidad, obteniendo información de estas instituciones del año 2014.

1.10 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente.- Terminación unilateral de contratos a trabajadores con discapacidad.

Variable Dependiente.- Consecuencias de la terminación unilateral de contratos a trabajadores con discapacidad.

1.11 HIPÓTESIS: GENERAL Y PARTICULAR

1.11.1 Hipótesis general

Restringiendo la terminación unilateral de los contratos de trabajo a personas con discapacidad a través de una autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales, se garantizaría el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de ellas.

1.11.2 Hipótesis particular

- Los derechos fundamentales de las personas con discapacidad están siendo menoscabados por el Código de Trabajo vigente.
- El Código de Trabajo vigente no valida al momento de sustanciar un desahucio o visto bueno si el accionado es una persona con discapacidad.

1.12 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES O CATEGORÍAS	INDICADORES
Terminación unilateral de contratos a trabajadores con discapacidad.	Independiente.	Desahucio o visto bueno.	1. Cantidad de desahucios a trabajadores con discapacidad. 2. Cantidad de vistos buenos a trabajadores con discapacidad.

Consecuencias de la terminación unilateral de contratos a trabajadores con discapacidad.	Dependiente.	Afectación física, psicológica, social y económica.	Índice de personas con discapacidad desempleadas.
--	--------------	---	---

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 ANTECEDENTES REFERENCIALES Y DE INVESTIGACIÓN

En la década del 70, gracias a las favorables condiciones económicas en el Ecuador –debido al boom petrolero-, el sector público desarrolló acciones fundamentales para la atención de las personas con discapacidad en los campos de la educación, la salud, el bienestar social en esa época, se amplió la cobertura a través de la creación de varios servicios y se dieron pasos importantes en la organización del Estado para atender a la discapacidad.

Una de las primeras acciones del Estado fue la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), en el año 1973, que se encargó de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad. En el área de la educación, en 1977, se expidió la Ley General de Educación en la que se señalaba, "*que la educación especial es una responsabilidad del Estado*". Otro paso importante del Estado en la educación de las personas con discapacidad fue la creación de la Unidad de Educación Especial en abril de 1979.

El 18 de julio de 1980 se creó la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud, encargándose de la organización e implementación de la Rehabilitación Funcional. Desde 1981 a 1984 se amplió la cobertura asistencial con la organización de servicios de Medicina Física en casi todas las provincias, que se sumaron a las unidades de rehabilitación de la Seguridad Social.

El 5 de agosto de 1982 se expidió la Ley de Protección del Minusválido, que creó la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), y le asignó al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esta actividad. Esta ley contenía varias disposiciones relacionadas con la prevención y la atención de las personas con discapacidad y una específica, que determinó la desaparición del CONAREP.

La ampliación de la atención en ese entonces, también se realizaba por acciones que provenían del sector privado. Una de las instituciones de mayores realizaciones fue el Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA), con la creación de varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial. Otras organizaciones no gubernamentales que se destacaron por su trabajo en beneficio de las personas con discapacidad fueron: ASENIR, FASINARM, SERLI, FUNDACION GENERAL ECUATORIANA, ADINEA, FUNDACION HERMANO MIGUEL, CEBYCAM, FUNAPACE, OLIMPIADAS ESPECIALES, entre otras. El crecimiento fue en todas las áreas, pero llevado adelante en forma desordenada, lo que originó la duplicidad de acciones, la dispersión de recursos y una total descoordinación y desarticulación de las acciones.

Sin embargo, un hecho trascendental en este período es la expedición de la Ley de Discapacidades No. 180 en el año 1992 y la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) en 1993, que surgieron del trabajo de un equipo interinstitucional de técnicos en discapacidades, delegados de los ministerios de Salud, Educación, Bienestar Social, Trabajo, el INNFA, el CONADE, conformando la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador –CIASE– en 1989, presidida por el Dr. Rodrigo Crespo Toral, que laboró durante 2 años y 6 meses en el diseño del Plan Nacional de Discapacidades y la Ley de Discapacidades, que fuera expedida en agosto de 1992.

El cambio sustancial en la década pasada fue el ordenamiento y racionalización de la atención a las personas con discapacidad que se produjo como resultado de la aplicación de la Ley 180 de Discapacidades y la aparición del Consejo Nacional de Discapacidades, esta Ley, al disponer la creación de un Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades y de atención e integración de las personas con discapacidad y confirió al CONADIS la facultad de dictar políticas, coordinar acciones e impulsar investigaciones.

En este último período las acciones estuvieron encuadradas en la elaboración y actualización del marco normativo, la expedición de políticas, en la coordinación de actividades, en el mejoramiento de la calidad de la atención y en la paulatina incorporación del tema de las discapacidades en todos los ámbitos.

2.2 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.2.1 La Discapacidad

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en el 2006, define en su artículo 1 a la discapacidad como *“aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad”*. Esta define de manera genérica a quien posee una o más discapacidades como persona con discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como *"discapacitados", "ciegos", "sordos", etc.*, aun siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos «etiquetan» a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico, es preferible usar las formas «personas con discapacidad», «personas sordas», «personas con movilidad reducida» y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo «personas» como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados con igualdad.

La discapacidad es una realidad humana percibida de manera diferente en diferentes períodos históricos y civilizaciones. La visión que se le ha dado a lo largo del siglo XX estaba relacionada con una condición considerada deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo. El término, de uso frecuente, se refiere al funcionamiento individual e incluye discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad cognitiva, discapacidad intelectual, enfermedad mental y varios tipos de enfermedad crónica.

Por el contrario, la visión basada en los derechos humanos o modelos sociales introduce el estudio de la interacción entre una persona con discapacidad y su ambiente; principalmente el papel de una sociedad en definir, causar o mantener la discapacidad dentro de esa sociedad, incluyendo actitudes o unas normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría.

ENFOQUE SOCIAL

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la "discapacidad" principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la inclusión completa de los individuos en sociedad (la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad).

En este enfoque la discapacidad, es una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida. La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada, logrando un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Para lograr esto, se cuentan con las tecnologías de apoyo.

No contempla la discapacidad como un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto es lo que causa la desigualdad social con personas sin discapacidad.

Un aspecto fundamental del modelo social es de la igualdad. La igualdad de derechos y la posibilidad de tomar decisiones emponderiza a las personas y les da la oportunidad de una vida más intensa. Una expresión relacionada con este tema y utilizada en las campañas pro-derechos es *"Nada sobre nosotros sin nosotros"*.

Sería relevante destacar la diferencia en las acepciones de discapacidad e invalidez en el tratamiento de que la causa de la diferencia recaiga en la persona o en su entorno. El modelo social de la discapacidad suele focalizar en los cambios que la sociedad debe hacer en términos de:

- Actitudes, por ejemplo, una actitud más positiva hacia ciertos tratamientos mentales y comportamientos, así como no infravalorar la calidad de vida potencia de aquellas personas con discapacidad.
- Apoyo social, por ejemplo, ayudando a superar las barreras descritas, recursos, ayudas o discriminación positiva para superarlas.

- Información, por ejemplo, utilizando determinados formatos (Braille), niveles (simplicidad del idioma) o cobertura.
- Estructuras físicas, como accesos en rampa y elevadores.

El modelo social de discapacidad implica que los intentos de cambiar o "curar" a las personas afectadas, sobre todo cuando es en contra de sus deseos, puede ser discriminatoria y prejuiciosa. A menudo se sostiene que esta actitud, a menudo vista como resultante de un modelo médico y un sistema de valores subjetivos, puede dañar la autoestima y la inclusión social de aquellos sometidos constantemente a la misma.

Algunas comunidades se han resistido activamente a algunos tratamientos, algunos ejemplos son los familiares de personas sordas contra los implantes cocleares para niños/as sordos/as, valorando la lengua de signos incluso si no la saben utilizar; familiares de personas diagnosticadas con espectro autista argumentan contra los esfuerzos de cambiar para ser más parecidos a los demás niños/as. Este argumento va a favor de la aceptación de la neurodiversidad y la acomodación a diferentes necesidades y objetivos, personas diagnosticadas con desórdenes mentales argumentan ser diferentes y no tener una discapacidad psicosocial causada por discriminación o exclusión de la sociedad.

ENFOQUE DEL COMPORTAMIENTO INTERPERSONAL

En el aspecto médico se ve a la discapacidad como una enfermedad, causando directamente una deficiencia, el trauma, o la otra condición de la salud que por lo tanto requiere la asistencia médica sostenida proporcionada bajo la forma de tratamiento individual por los profesionales.

Es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales.

La discapacidad es un problema individual y significa que la persona es minusválida. Es "curación dirigida", o el ajuste y el cambio del comportamiento del individuo que conducirían a "casi curan" o curación eficaz. En el enfoque médico,

la asistencia médica se ve como el punto principal, y en el nivel político, la respuesta principal es la de la política de modificación o reforma de la salud. El enfoque con el cual la persona con discapacidad es tomada por la sociedad es muy importante.

2.2.1.1 Tipos de discapacidad

Existen los siguientes tipos de discapacidad: física, psíquica, sensorial e intelectual o mental. Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados y una persona puede tener varios tipos de discapacidades simultáneamente, con lo que existe un amplio abanico de personas con discapacidad.

DISCAPACIDAD FÍSICA

La diversidad funcional motora se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal diario.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo.

La visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente se veía que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos tenían opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física: factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas, entre las cuales se podría citar las siguientes:

Lesión Medular.-Es un daño que se presenta en la médula espinal puede ser por una enfermedad o por un accidente y origina pérdida en algunas de las funciones movimientos y/o sensibilidad

Esclerosis múltiple.- Es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una suerte de alergia de una parte del sistema nervioso central, afectando los nervios.

Parálisis cerebral.- Es un conjunto de desórdenes cerebrales que afecta el movimiento y la coordinación muscular. Es causada por daño a una o más áreas específicas del cerebro.

Mal de Parkinson.- Entre las enfermedades neurológicas, el Mal de Parkinson (MP) ocupa el cuarto lugar en incidencia.

Espina bífida.- Malformación congénita manifestada por falta de cierre o fusión de uno o varios arcos posteriores de la columna vertebral, con o sin exposición de la médula espinal.

Distonia muscular.- Es un síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo. La mayoría de las veces causa torsiones, movimientos repetitivos y/o posturas anómalas

Albinismo.- El albinismo es una anomalía genética en la que hay un defecto en la producción de melanina, dicha anomalía es la causa de la ausencia parcial o total de pigmentación de la piel, los ojos y el pelo.

DISCAPACIDAD PSÍQUICA

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta "*trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes*". La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico. También se produce por autismo o síndrome de Asperger.

DISCAPACIDAD SENSORIAL

Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, encontramos la discapacidad visual, la discapacidad auditiva y otros tipos de discapacidades relacionadas con disminución de algunos de los sentidos.

Discapacidad visual

La discapacidad visual es la carencia, deficiencia o disminución de la visión. Para muchas personas la palabra ciego significa carencia total de la visión, sin embargo la discapacidad visual se divide en ceguera total o amaurosis, ceguera legal.

Al hablar de la ceguera y de sus aspectos psicológicos es imprescindible referirse a los momentos históricos y a las representaciones sociales que se tuvieron desde tiempos remotos acerca de la persona con discapacidad visual, cuando se piensa en el pasado y se recuerda con vergüenza y horror las historias y las vejaciones a las que fueron sometidos los esclavos es inimaginable que los ciegos de igual manera fueron víctimas del menosprecio incluso ese desprecio hacia que fueran eliminados por inútiles o temidos por creerse que estaban poseídos o que su ceguera era un signo de la desgracia que caía sobre sí y sobre su familia.

Los videntes históricamente quienes realizan todas las actividades basándose en la visión equiparan la ceguera a la muerte y le atribuyen toda una gama de calificativos indignos y peyorativos, las frases populares relacionan a la ceguera con la ignorancia, con la confusión. Uno de los grandes cambios históricos que tuvo la ceguera en el mundo fue dado gracias al interés de Valentín Haüy quien paseando por la plaza de Luis XV de París, hoy plaza de la Concordia, vio con desagrado cómo un grupo de ciegos, andrajosos y con gafas oscuras, acogidos en el asilo Quinze-Vingt, fundado en 1269 por Luis IX (San Luis, Rey de Francia), mal tocaba en la calle unas piezas musicales para ganarse, con las burlas y el desprecio de los transeúntes, alguna que otra limosna. Desde aquel momento la vida de Haüy estaría dedicada de lleno a la educación y a la reinserción social de los ciegos. Empezó enseñando a leer por medio de letras grabadas en trozos de madera fina, en caracteres normales, su método de lectura para ciegos fue discutido y superado por su discípulo Louis Braille quien se percató de los inconvenientes del sistema de Valentín Haüy y se propuso elaborar otro que se adaptase mejor a las necesidades

específicas del tacto. Estas investigaciones tal como lo plantea Enrique Pajón en su libro Psicología de la ceguera marcaron el cambio de la prehistoria de la ceguera a la historia, tanto como lo hizo el invento de la escritura para la humanidad.

Desde 1825, año en el que Louis Braille ideara su sistema de puntos en relieve, las personas ciegas cuentan con una herramienta válida y eficaz para leer, escribir, componer o dedicarse a la informática. El sistema braille es, ante todo, un alfabeto. No se trata de un idioma. Mediante braille pueden representarse todas las letras y los signos de puntuación, los números, la grafía científica, los símbolos matemáticos, la música.

Discapacidad auditiva

La discapacidad auditiva es la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva, existen tres tipos de discapacidad auditiva: Pérdida auditiva conductiva, pérdida auditiva sensorial y pérdida auditiva mixta.

Las personas con discapacidad auditiva en la mayoría de los casos se sienten aisladas y frustradas por sus dificultades para acceder a la información. En general la ciudad, los medios de comunicación, las entidades públicas, los organismos del estado, las universidades y colegios, no han realizado adaptaciones para que las personas sordas tengan garantías en el respeto de sus derechos fundamentales. Las personas sordas deben recibir desde pequeños una formación en su lengua natural que es, la lengua de señas. El termino técnico para denominar de manera correcta a las personas con discapacidad auditiva, es el de personas sordas, denominarlos como sordomudos es un error pues manifestaría que son incapaces de hablar, las personas sordas con una adecuada estimulación pueden desarrollar habla, dichas personas son denominados como sordos oralizados, la educación que deben recibir los sordos es bilingüe es decir deben recibir aprendizaje en lengua de señas, pero de igual manera deben ser educados en Español puesto que esto les permitirá una mayor posibilidad de ser incluidos e integrados tanto a nivel educativo como laboral.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL O MENTAL

El término “Discapacidad Intelectual” no ha sido definido como tal. En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association on Mental Retardation) en 1992: Limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad.

El funcionamiento intelectual hace referencia a un nivel de inteligencia inferior a la media. La concepción de inteligencia que se maneja a este respecto es la propuesta por Gardner, quien habla de la existencia más que de una capacidad general, de una estructura múltiple con sistemas cerebrales semiautónomos, pero que, a su vez, pueden interactuar entre sí.

En cuanto al uso de un coeficiente de inteligencia, de uso común, para que se pueda hablar de discapacidad intelectual debe estar por debajo de 70 y producir problemas adaptativos.

Las habilidades adaptativas hacen referencia a la eficacia de las personas para adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio. Estas habilidades deben ser relevantes para la edad de que se trate, de tal modo que su ausencia suponga un obstáculo. Lo más habitual es que una discapacidad intelectual significativa se detecte en edades tempranas.

Por lo general, mientras más grave sea el grado de discapacidad intelectual, más temprano se identificarán los síntomas. Sin embargo, podría ser difícil indicar la manera como la discapacidad intelectual afectará a los niños más tarde en la vida. Hay muchos síntomas de discapacidad intelectual. Por ejemplo, los niños con discapacidad intelectual puede que:

- Se sienten, gateen o caminen más tarde que otros niños.
- Aprendan a hablar más tarde o tener problemas para hablar.
- Tengan dificultad para recordar cosas.
- Tengan problemas para entender las reglas sociales.
- Tengan dificultad para ver las consecuencias de sus acciones.

- Tengan dificultad para resolver problemas.

2.2.1.2 La Discapacidad a lo largo de la historia

Las diversas actitudes sociales hacia las personas con discapacidad observadas a lo largo de la historia, forman parte de la cultura de atención y trato hacia este grupo de población. Estas actitudes implicaron progresos y contradicciones que oscilaron entre una postura activa o positiva, que entendió la deficiencia como fruto de causas naturales, con posibilidades de tratamiento, prevención e integración, y otra pasiva o negativa, que relacionó las deficiencias con causas ajenas al hombre, considerándola como una situación incontrolada, inmodificable y estrechamente relacionada con el animismo, el pecado, el demonio y el castigo de los dioses.

Una práctica común en algunas culturas, considerada como la más extrema de rechazo hacia las personas con deficiencias, fue el infanticidio que se mantuvo vigente durante varios siglos. Se sabe que en la antigua India los niños con malformaciones eran arrojados al río Ganges, mientras que en el Código de Manú se regulaba el infanticidio de los niños afectados de ceguera y otras enfermedades graves.

La sociedad griega de los siglos V al II a.C. se caracterizó por el culto a la salud y a la belleza física, llegando al extremo del infanticidio motivado por la eugenesia. Según las narraciones de Plutarco, el progenitor no estaba autorizado para criar a su hijo recién nacido, sino que debía llevarlo a un lugar donde se reunían los más ancianos de la comunidad quienes examinaban al menor; si lo encontraban en condiciones óptimas, daban la instrucción de criarlo; pero si se trataba de niños débiles o con apariencia inusual, eran llevados a un sitio denominado Apothetas - lugar de abandono- en el monte Taigeto, desde donde eran.

La ideología griega a este respecto se expresaba claramente en la obra *“La Política”*, una de las más importantes obras de Aristóteles, donde se establecía que *“para distinguir a los hijos que es preciso abandonar de los que hay que educar, convendrá que la ley prohíba que se críe a los que nazcan deformes”*.

Por su parte, los romanos mostraron actitudes diversas ante la discapacidad; por un lado, practicaron el infanticidio, la mutilación para mendicidad y la compra de

hombres con alteraciones físicas o deformidades, para diversión. En el extremo opuesto, establecieron importantes medidas para la asistencia de la población necesitada como el hospedaje para enfermos, el refugio para niños abandonados y la creación del primer hospital del que se tiene noticias, la ciudad-hospital fundada por el obispo San Basilio, en el año 370.

Es en las culturas antiguas donde se inicia el reconocimiento de la necesidad de ofrecer un trato más humano hacia las personas con discapacidad. Confucio hablaba de la responsabilidad moral, amabilidad y ayuda a los débiles. Buda promulgó principios como la comprensión, caridad y generosidad, mientras que el cristianismo proclamó la igualdad de todos los hombres, el amor y la atención de los más necesitados.

La Edad Media, fue una de las etapas en la historia de la humanidad más descorazonadoras y tristes donde lo social sufre un gran retroceso. Los enfermos y deformes eran apartados y marginados. En esta época, los que eran considerados anormales, eran olvidados, rechazados e incluso temidos. Así es como se construye un concepto de la anormalidad y del defecto, que conduce al rechazo social, al temor y hasta a la persecución de estas personas, por parte de los poderes civiles y religiosos; se les confundía con locos, herejes, embrujados, delincuentes, vagos o seres prostituidos.

En Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas en donde se guardaban y escondían a centenares de personas con algún tipo de discapacidad. En el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia ya sea física, sensorial o mental, como la sordera, la ceguera, la parálisis, la cuadriplejía, entre otras, eran confinados a grandes encierros, en los que eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, para que las familias se divirtieran un poco, o bien, manejando la conciencia social, rectificaran los actos cometidos en el pasado, por considerar a estos "*monstruos*" o "*fenómenos*" como la más grande señal de un castigo enviado por Dios.

Tras la aparición de la iglesia cristiana, se condena el infanticidio pero se alienta a atribuirles el origen de cualquier suceso sobrenatural y se les denominan endemoniados o endemoniadas, personas poseídas por el demonio y otros espíritus infernales, sometiéndoles a prácticas exorcistas. Posteriormente, los

"anormales", constituyeron un pretexto también de Dios para despertar la caridad. Por lo menos, ya no eran considerados "fenómenos", ahora eran llamados "miserables"; su función ya no era la de divertir, ni la de solamente despertar el arrepentimiento, sino que su función sufrió un cambio aparentemente más "digno": el de ser los portadores del objetivo de Dios, liberar a los "normales" del pecado, por la caridad. Esto fue lo que en términos generales la sociedad obligó a creer durante mucho tiempo a las personas con alguna deficiencia, como personas minusválidas, sin valor, incapaces de desarrollar una conciencia crítica, un sentimiento; seres por tanto, sin voz ni voto.

En el siglo XV se funda la primera institución (asilo u orfanato) para atender a enfermos psíquicos y deficientes mentales. La sociedad no tenía responsabilidad con las personas discapacitadas ni hubo progreso en esta época a favor de los discapacitados. Eran perseguidos y muertos. El discapacitado encuentra muy poco a su favor, como persecución, superstición y daño. El significado religioso de las deformidades se exagera y así puede verse que los genios del mal son representados en la figura de seres físicamente deformes. La deformidad es un castigo divino y la enfermedad obra del demonio (Hernández, 2001, p. 67).

Se incrementa también de modo fabuloso la explotación de la mendicidad como negocio y, por tanto, la mutilación de niños nacidos incluso sin ninguna alteración. De bien poco sirven a este respecto los esfuerzos de legisladores bien intencionados, que se remontan a Alfonso X el Sabio, continuando a través de Pedro II y Enrique II, quienes especificaron que los mendigos "robustos y voluntarios" fuesen expulsados y no recibiesen limosna.

En las tribus americanas como en las del Pacífico, era común el abandono de los miembros no capaces para valerse por sí mismos cuando las circunstancias obligaban a una emigración masiva. Hasta hace bien poco ha prevalecido esta costumbre entre las tribus esquimales. Una excepción, en el mundo entero, la constituyó la tribu de indios "Pies Negros", de Norteamérica, que cuidaba de sus miembros impedidos aunque ello representase un sacrificio para los intereses comunes.

Otro hecho trascendental fue, durante la Segunda Guerra Mundial, los nazis deseaban crear una sociedad de individuos sanos y fuertes que pudiesen hacer de

Alemania la potencia dominante del planeta. En su visión, no había lugar para los débiles. Así, los discapacitados eran considerados una carga para la sociedad y debían ser eliminados. Más de 100.000 personas fueron asesinadas bajo el programa de eutanasia nazi. Los doctores y científicos alemanes nunca fueron seguidores de la idea de la eutanasia antes de que los nazis llegaran al poder. Sin embargo, los nazis consideraban la eutanasia como un método científico importante. A diferencia de los programas en los Estados Unidos, el Reino Unido y otros lugares donde se trataba de un sistema opcional, los nazis deseaban asesinar a personas. Cualquier parte del cuerpo considerada “insana” debía ser eliminada. El programa de eutanasia se inició a fines de Octubre de 1939 en Alemania siendo parte de una campaña de higiene racial que llamaba a la eliminación de los seres humanos “*menos perfectos*”. Un programa que se llevó a cabo durante un tiempo en el que la preocupación mayor era la guerra. Este método autorizó a doctores a matar a todos aquellos que consideraban “*indeseables*”, previamente debían examinar los registros clínicos para identificar a aquellos pacientes considerados “*incurables*”. En el registro se les marcaba con un signo “+” para indicar que debían morir. Durante los primeros años del programa, la invitación a una ducha previa antes del examen médico, acababa con las víctimas por el uso de un gas venenoso. Los cuerpos eran quemados rápidamente en el crematorio. Entre 70.000 y 100.000 alemanes fueron asesinados entre 1939 y 1941. Los familiares de las personas discapacitadas recibían una notificación de fallecimiento por muerte natural. También se les hacían llegar una factura para cubrir los gastos por haber cuidado de la persona “*enferma*”. En 1941 el programa finalizó cuando la Iglesia y algunos ciudadanos reclamaron las desapariciones masivas; sin embargo, esto no evitó que la práctica continuara en secreto. Muchas de las grandes instalaciones de gas fueron remplazadas por inyecciones letales y sobredosis de drogas. Entre 200.000 y 300.000 discapacitados fueron asesinados en esta época de terror. El asesinato de personas discapacitadas permitió a los nazis aplicar métodos de asesinato masivo, y estas prácticas sirvieron para perfeccionar los métodos utilizados para asesinar a millones de personas inocentes durante 1940.

2.2.1.3 Evolución histórica de los derechos de las personas con discapacidad

Para hacer un análisis de la evolución de los derechos de las personas con discapacidad es necesario remitirse a la Organización de las Naciones Unidas, la cual en un proceso evolutivo ha ido generando acciones en beneficio de este sector de atención prioritaria:

1945 - 1955 La Secretaría de las Naciones Unidas y el Consejo Económico y Social son los principales órganos de Naciones Unidas encargados de las cuestiones relacionadas con la discapacidad, y sus actividades se centran en la promoción de los derechos de las personas con discapacidades físicas y en proyectos de prevención de la discapacidad y rehabilitación.

1946 Las cuestiones sociales se confían a la Comisión de Desarrollo Social, órgano subsidiario de la Organización. En su primer periodo de sesiones, la Comisión establece el Comité Temporal de Asistencia Social.

1950 En su sexto período de sesiones la Comisión de Desarrollo Social examina dos informes: “La rehabilitación social de los impedidos” y “La rehabilitación social de los ciegos”. En la Conferencia de Ginebra, celebrada del 27 de febrero al 3 de marzo, a la que asisten la Secretaría de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional de Refugiados (OIR) y el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), que posteriormente pasa a llamarse Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, se abordan los temas de las personas con discapacidad y la rehabilitación. La Comisión conviene en la necesidad de establecer unas normas internacionales en relación con la educación, el tratamiento, la formación y la colocación de las personas con discapacidad, prestando especial atención a las personas ciegas de las zonas subdesarrolladas. El Consejo Económico y Social también recomienda que los Estados estudien la posibilidad de adoptar medidas para ayudar a las personas con discapacidad.

- 1950** A nivel interestatal, el 22 de noviembre se establece el Acuerdo para la importación de material de carácter educativo, científico y cultural, que prevé la exención de los derechos de aduana en la importación de determinados artículos enumerados en el Anexo del Acuerdo. Entre esos artículos figuran los “artículos para ciegos”.
- 1951** En su séptimo período de sesiones la Comisión de Desarrollo Social se centra en los problemas de la rehabilitación social de las personas con discapacidad, prestando especial atención a las cuestiones de la adaptación y la rehabilitación desde una perspectiva integrada.
- 1952** En su octavo período de sesiones la Comisión de Desarrollo Social examina la rehabilitación internacional de las personas con discapacidades físicas. Los programas aprobados por las Naciones Unidas, la OIT, la OMS, la UNESCO, el UNICEF y la OIR se organizan en diez categorías: un nuevo enfoque con respecto a la discapacidad, la educación de la opinión pública, un programa completo de rehabilitación, el desarrollo de los servicios de rehabilitación, la formación del personal de rehabilitación, la organización y la financiación de los servicios de rehabilitación, la contribución de las Naciones Unidas y los organismos especializados, la contribución de las organizaciones no gubernamentales, y los métodos de coordinación.
- 1953** En su noveno período de sesiones la Comisión de Desarrollo Social manifiesta su interés por los programas destinados a promover los servicios para las personas con discapacidad centrados en su independencia y en su papel productivo en la sociedad.
- 1955 -1970** A finales del decenio de 1950 las Naciones Unidas pasan de enfocar las cuestiones relacionadas con la discapacidad desde una perspectiva de beneficencia a una perspectiva de asistencia social.
- 1956** Se funda el Examen Internacional de los Servicios Sociales con el fin de mejorar la sensibilización acerca de las cuestiones relacionadas con la discapacidad y de hacer hincapié en los programas de rehabilitación en todo el mundo.

- 1960** La Comisión de Desarrollo Social empieza a desarrollar mecanismos de supervisión para los distintos programas de rehabilitación de las Naciones Unidas, los organismos especializados y las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Se realizan un estudio y una encuesta sobre los aspectos administrativos y legislativos de los programas de rehabilitación y sobre los servicios para la formación del personal de rehabilitación. Está aumentando la toma de conciencia respecto de la importancia de las nuevas estrategias de rehabilitación.
- 1969** La Asamblea General aprueba la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social y reafirma, entre otras cosas, las libertades fundamentales y los principios de paz articulados en la Carta de las Naciones Unidas. El artículo 19 se refiere a la prestación de servicios de salud, seguridad social y asistencia social a todas las personas, con miras a rehabilitar a las personas con discapacidades intelectuales y físicas a fin de facilitar su integración a la sociedad.
- Decenio de 1970** El decenio de 1970 se caracteriza por un nuevo enfoque respecto de la discapacidad. Empieza a aceptarse a nivel internacional el concepto de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- 1970** En una reunión interinstitucional a la que asisten la OIT, la UNESCO, la OMS, el UNICEF y el Consejo de Organizaciones Mundiales Interesadas en la Readaptación de los Impedidos, la Comisión de Desarrollo Social promueve nuevas actividades de cooperación encaminadas a ayudar a los países en desarrollo en sus esfuerzos de rehabilitación. La OIT, la UNESCO, la OMS, el UNICEF, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el World Rehabilitation Fund ponen en marcha un programa para incrementar los fondos destinados a la asistencia técnica en la esfera de la rehabilitación, y se destaca a expertos en rehabilitación a lugares de todo el mundo.
- 1971** El 20 de diciembre la Asamblea General proclama la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental y pide que se tomen medidas a nivel nacional e internacional a fin de adoptarla como base aceptada y marco de

referencia para la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

- 1972** El Comité Administrativo de Coordinación examina las recomendaciones formuladas en el informe de una reunión especial sobre rehabilitación de las personas con discapacidad. Según una de las recomendaciones, los servicios de rehabilitación se deben integrar en los programas básicos de atención médica, educación y desarrollo profesional.
- 1973** Entre el 26 y el 28 de noviembre se celebra en Ginebra la Reunión interinstitucional especial sobre rehabilitación de las personas con discapacidad, a la que asisten representantes de las Naciones Unidas, el PNUD, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el UNICEF, la OIT, la UNESCO, la OMS, el Consejo de Organizaciones Mundiales Interesadas en la Readaptación de los Impedidos y la Asociación Internacional de la Seguridad Social. Se propone que se fortalezcan la coordinación y la planificación en la esfera de la rehabilitación de las personas con discapacidad. También se propone que las Naciones Unidas contraten a más personas con discapacidad.
- 1975** En su 24º período de sesiones la Comisión de Desarrollo Social recomienda que se eliminen los obstáculos físicos y arquitectónicos que impiden la plena integración social de las personas con discapacidad. El 6 de mayo el Consejo Económico y Social aprueba la resolución 1921 (LVIII) relativa a la prevención de la discapacidad y la rehabilitación de las personas con discapacidad.
- 1975** En diciembre la Asamblea General aprueba la Declaración de los Derechos de los Impedidos, en la que se afirma que los derechos estipulados deben reconocerse a todas las Personas con Discapacidad, sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia.
- 1976** La Asamblea General recomienda que todos los Estados Miembros tengan en cuenta las recomendaciones recogidas en la Declaración de los

Derechos de los Impedidos al formular sus políticas, planes y programas. También proclama 1981 Año Internacional de los Impedidos, subrayando que el Año se dedicará a la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad y a alentar los estudios y los proyectos de investigación pertinentes destinados a educar a la opinión pública acerca de los derechos de las personas con discapacidad. El Secretario General crea un fondo fiduciario para las contribuciones de los Estados Miembros al Año Internacional.

1978 El Secretario General establece el Comité Asesor intergubernamental para el Año Internacional de los Impedidos.

2006 La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por su sigla en inglés) es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinadas a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Los Estados parte en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

El texto fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo del 2007. Tras su aprobación por la Asamblea General, la Convención fue abierta a los 192 Estados Miembros para su ratificación y aplicación. La Convención entraba en vigor cuando fuera ratificada por 20 países, por lo que entró en vigor el 3 de mayo de 2008

2.2.1.4 Discapacidad y Justicia social y distributiva

Las condiciones de inequidad en la población en condición de discapacidad plantean retos para todos los miembros de la sociedad y no sólo para quienes trabajan directamente en los procesos de rehabilitación; implica a todos los ciudadanos, ya que la consideración de la discapacidad no se refiere a la persona,

sino *“a la forma en que se estructuran las sociedades; es decir, a la manera como se focalizan y distribuyen los recursos”*.

A partir de tales ideas, es necesario revisar las discusiones desde los planteamientos en términos de justicia social y justicia distributiva, los derechos a partir de los cuales se debe promover la generación de políticas públicas que atiendan las necesidades de la población en situación de discapacidad. Se requiere la combinación de criterios morales y políticos, para determinar estrategias que entreguen los atributos que, como ciudadanos, debe poseer este grupo de personas.

En un estudio realizado en Inglaterra se ratifica la necesidad de hacer equitativos los recursos relacionados con la salud, especialmente para aquellas personas en condición de vulnerabilidad o desventaja. Los sujetos participantes se agruparon en dos categorías, de acuerdo con sus posibilidades de acceso a los recursos de salud; un grupo se encontraba en mayor situación de vulnerabilidad frente al otro. Al ser encuestados, se evidenció que el grupo más aventajado atribuía un valor social adicional a la distribución equitativa en la prestación de los servicios en salud. Los resultados del estudio mostraron que el 80% de las personas encuestadas manifestaron la importancia de dar prioridad a aquellos sujetos que se encuentran severamente comprometidos a causa de la discapacidad. Es así como la sociedad reclama racionalizar los recursos teniendo en cuenta las necesidades de grupos particulares, en virtud del alcance de condiciones de vida más igualitarias para todos.

Las posiciones y los autores respecto a la justicia social distributiva son variadas, y para efectos de esta discusión, se presentan las posturas de John Rawls, Amartya Sen y Martha Nussbaum, quienes se han referido a la justicia en relación con las personas con discapacidad o, por lo menos, sus conceptos son aplicables al enfoque bio-psicosocial que se describió anteriormente. Rawls define la justicia como: *“la primera virtud de las instituciones sociales, como la verdad es de los sistemas de pensamiento”*, y además considera *“siendo las primeras virtudes de la actividad humana, la verdad y la justicia no pueden estar sujetas a transacciones”*. El concepto de justicia para este autor requiere que se establezcan normas como la cooperación, además de conflicto e identidad de intereses. En estos dos últimos aspectos se centraliza la idea de adecuada distribución, de acuerdo con la

participación en la producción de bienes. A partir de ello, la teoría rawlsiana buscó establecer los “*principios de la justicia social*”, con el fin de reconocer los derechos y deberes, y la forma más ecuánime de recibir los productos de acuerdo con la cooperación. Esto representa un elemento de vital importancia, a partir del cual se centra la idea de la justicia social distributiva para él; el modo de obtener una sociedad bien organizada. John Rawls estableció también su teoría de justicia social de acuerdo con dos principios establecidos así: “1. *Toda persona tiene un derecho igual al conjunto más amplio de libertades fundamentales que sea compatible con el conjunto de libertades para todos*” y “2. *Las desigualdades sociales y económicas tienen que cumplir dos condiciones: a) deben ser para el mayor beneficio de los miembros menos aventajados de la sociedad y b) deben asociarse a funciones y posiciones abiertas a todos, en condiciones de igualdad equitativa de oportunidades*”. Por ello, en las personas en situación de discapacidad, el planteamiento se orienta a la aplicación del primer principio en el logro de iguales libertades, y el segundo, en beneficiar a este grupo desfavorecido. El concepto de justicia social en la discapacidad debe tener en cuenta un modelo que se oriente al bien sobre este grupo, por encima de los que representa el bienestar general. Para el logro de una sociedad más justa y equitativa en sus oportunidades, la aplicación de tales principios regula la asignación de los beneficios sociales y económicos. En este mismo sentido, Rawls propone la concepción de justicia social distributiva, en la cual considera la necesidad de mantener la igualdad, salvo cuando la desigualdad pueda beneficiar a las personas que por sus condiciones requieran una mayor parte de los beneficios: “*Todos los valores sociales —libertad y oportunidad, ingreso y riqueza, así como las bases del respeto a sí mismo— habrán de ser distribuidos igualitariamente a menos que una distribución desigual de alguno o de todos estos valores redunde en una ventaja para todos*”. Para Rawls, la organización de la sociedad adjudica unos bienes primarios de tipo social (la riqueza, las oportunidades, las libertades, los derechos) y los bienes primarios de tipo natural, que ya no son distribuidos directamente por las instituciones (talento, salud, inteligencia, entre otros). Así mismo, él propone que las instituciones actúen de manera justa, al buscar el equilibrio entre la atribución de derechos y deberes, y de esa forma se armonizan las brechas que pueden existir por la repartición de los bienes primarios. La teoría rawlsiana, en la posición original, busca establecer condiciones para la igualdad de las minorías, a partir de un esquema político que

tenga en cuenta los principios de justicia que satisfagan a todos. Esta postura podría estar en franca contraposición con las ideas del utilitarismo, en el que los beneficios se centran en la mayoría, pero se debe proteger a grupos menos favorecidos, con políticas que engloben a aquellos que poseen menos, desde el punto de vista de su dotación natural, como la salud. Si las sociedades distribuyeran sus recursos de acuerdo con estas premisas, la discapacidad tendría incluso una representación social distinta; sería, por tanto, menos aterradora, considerando que la vida no tiene un curso lineal y que los riesgos sobre la salud y el bienestar son constantes. Por ello, el riesgo de encontrarse en discapacidad ocurre durante toda la vida y aumenta con la edad. Una sociedad que prevé y protege a sus ciudadanos se convierte en más igualitaria, tolerante y considerada de la fragilidad humana. Esto incluye mejores condiciones para la atención en salud, la cobertura de adaptaciones ambientales que faciliten la inclusión, justas posibilidades de empleo, educación, recreación y participación en la vida comunitaria. Aunque la teoría de Rawls contribuye, en gran medida, a demostrar la necesidad de políticas estatales de circunstancias especiales para las personas en condición de discapacidad, las teorías de Sen y Nussbaum son, de hecho, otra fuente que apoya la idea de una justicia social distributiva centrada en condiciones para la autonomía, el respeto a la igualdad y la dignidad para cada miembro de la sociedad. Amartya Sen propone que la justicia dependerá no solo de los bienes primarios (concepto de Rawls), sino de las libertades, que para él son las capacidades, las cuales serán variables en los contextos y “convertirán” los bienes primarios en capacidades para que las personas logren estados de bienestar. Sen refiere: *“la capacidad es un tipo de libertad: la libertad fundamental para conseguir distintas combinaciones de funciones [o, en términos menos formales, la libertad para lograr diferentes estilos de vida]”*.

En este sentido, el autor considera que las personas en condición de discapacidad tienen menos ventajas individuales, al tener disminuidas sus capacidades, y, por tanto, tienen menos opciones de bienestar. Adicionalmente, es bien conocida en la teoría de Sen, su concepción en términos de la pobreza, como él la plantea, en la perspectiva de capacidades; argumenta que la pobreza despoja a las personas de las capacidades. Sen propone que las personas que poseen bajos ingresos y disminuciones en sus capacidades (como es el caso de las personas con discapacidad) enfrentan un doble problema. Menos oportunidades de percibir

ingresos y para convertir estos en capacidades, ya que, por requerir una mayor cantidad de ellos, no podrían alcanzar las mismas posibilidades de bienestar que pueden tener otros grupos poblacionales. De esta manera, considera que ello se debe tener en cuenta en la construcción de políticas públicas para estas personas que se encuentran en desventaja, para disminuir así el nivel de pobreza de este grupo poblacional. La propuesta que surge de su teorización es brindar a las personas en situación de discapacidad los recursos necesarios materiales, culturales e institucionales, por parte de la sociedad y el Estado, y mejorar así sus capacidades y, por tanto, su participación social. Martha Nussbaum, citada en Stein, propuso una lista de las capacidades humanas, como la vida, la salud corporal, la integridad corporal; los sentidos, la imaginación y el pensamiento; las emociones, el razonamiento práctico, la afiliación con humanos y otras especies; el juego y el control de uno sobre el ambiente. Su concepto de justicia se deriva de asegurar, por parte del Estado, las capacidades, al menos en un umbral aceptable, especialmente en las personas cuyas capacidades están por debajo del umbral. En el caso de las personas con discapacidad, esta autora propone brindar los esfuerzos necesarios para alcanzar la mejor calidad de vida. Incluso se refiere a individuos con discapacidades graves, en las que lograr un buen estado de bienestar puede ser imposible, por lo cual requerirán una protección adicional por parte de la sociedad; así, su teoría busca la equidad. Con base en los planteamientos del modelo bio-psicosocial de la discapacidad, esto tiene un origen en el individuo, pero sus reales dimensiones están en los procesos sociales, subsecuentes a las opciones de interacción interpersonal e interinstitucional, y en las posibilidades que ofrece el contexto. Las concepciones de justicia social distributiva, por tanto, deben tender a la búsqueda de la equidad e igualdad, considerando, ante todo, las necesidades de las personas con discapacidad como sujetos de derechos. Implica reorganizar el sentido de justicia social y aproximarse a las consideraciones éticas de la equidad en la distribución de recursos para compensar las situaciones desventajosas que se presentan para algunos sujetos. Teniendo como base la teoría de John Rawls, es preciso considerar la búsqueda de políticas que apoyen a las personas en condición de discapacidad, para propiciar el acceso a mayores condiciones de salud y bienestar. Además, poner al servicio de esa población opciones que vayan más allá de las prestadas a la sociedad en general y que, por tanto, generen posibilidades compensatorias. Otra perspectiva de la justicia distributiva la presenta la

concepción utilitarista. Esta busca argumentar las asignaciones de esfuerzos (económicos o sociales) en virtud de los beneficios más generales, sin detenerse en grupos minoritarios (como sería el caso de las personas en condición de discapacidad), por lo que estos aplicarían a la gran mayoría. Para seguir la línea del utilitarismo, es necesario cuantificar los beneficios, que en el caso de las personas con discapacidad implicaría, por un lado, “calificación de invalidez”, es decir, aquello que desde el punto de vista funcional el individuo no logra hacer; y, por el otro, la consideración de las implicaciones para un sistema de seguridad social en el que tienen derecho a la protección y, por supuesto, al suministro de los elementos que les permitan sobrevivir.

Con dichas consideraciones, este colectivo puede ser visto más como una “carga social” y un “costo adicional” al sistema. Esto alejaría la concepción de discapacidad de un modelo social y bio-psicosocial, y la acercaría a una visión individualista, lo cual representa un retroceso en las posiciones que se tienen hoy sobre las personas con discapacidad. Sin embargo, si desde ese mismo enfoque utilitarista se da una mirada a la discapacidad y los costos económicos y sociales que implica para un sistema, la inclusión social de este grupo es absolutamente justificable para la designación de mayores recursos de atención. Así mismo, en un estudio de los discursos en torno a la responsabilidad que se difunden en documentos legales, reglamentos de ley, disposiciones oficiales y documentos privados de historia clínica, estos hacen parte del recurso clave para garantizar la equidad entre los individuos, las familias, las comunidades e incluso los lugares de trabajo. Dichos documentos llevan consigo un sinnúmero de estrategias en las que se pretende alinear intereses respecto a los sujetos y los profesionales de la salud responsables del tratamiento, con el fin de reducir los gastos públicos, al brindar un servicio y apoyo de calidad. La Organización Mundial de la Salud manifiesta que el 12% de la población de un país puede estar en condición de discapacidad. En un país como Ecuador, con un estimado de 14 millones de habitantes, cerca de 1 millón de personas se encontrarían en condición de discapacidad. Este grupo, en su gran mayoría, vive en condiciones de marginación y pobreza, además de que gran parte de ellos se hallaría en edad productiva. Esto acarrea costos para el sistema de seguridad social que debe atender a estas personas, con los subsecuentes gastos de salud, rehabilitación funcional, adaptación de tecnología de asistencia y otros

recursos necesarios; y disminuye la fuerza productiva del país, el número de aportantes al sistema de seguridad social, los ingresos y la producción de bienes y servicios, entre otros. Han surgido, entonces, dos términos sobre los cuales se concentran las ideas de justicia distributiva para las personas con discapacidad. La equidad en la distribución, que se refiere a: “*justicia de acuerdo con la ley natural o el derecho, específicamente, libre de parcialidad o favoritismo*”. Así mismo, definen la igualdad como la “similitud”, proponiendo también los conceptos de “equidad horizontal”, es decir, la asignación de recursos iguales o equivalentes para necesidades iguales, y “equidad vertical”, a la asignación de distintos recursos para diferentes grados de necesidad. Los requerimientos de las personas con discapacidad se encuentran en grados distintos a los de otras personas, y, por tanto, se busca que los recursos, especialmente en salud, tengan una equidad vertical con destino al alcance de un mejor estatus. Sin embargo, se busca igualdad en las opciones de empleo, dado que las personas en condición de discapacidad buscan participar socialmente por medio de él, ya que constituye un recurso para la autoestima, la identidad personal y social.

2.2.2 La terminación de los contratos de trabajo en el Ecuador

El trabajador, aparte de los problemas de carencia de medios económicos, falta de pago de salarios justos, reconocimiento de servicios sociales básicos, se ve sometido a una grave amenaza, la inseguridad en el empleo, la inestabilidad en su trabajo. Pese al carácter social del contrato de trabajo, no existe una norma que garantice plenamente el derecho al trabajo, esto es a ocupar un puesto determinado sin la amenaza del despido, ya que en la Constitución y la Ley aparecen disposiciones en este sentido, pero también garantizando la denominada “*libertad contractual*” que permite el atropello unilateral del derecho al trabajo.

2.2.2.1 El Desahucio

Uno de los modos de terminación unilateral del contrato de trabajo es el “*Desahucio*”, el cual es el aviso con el que una de las partes contratantes hace saber

a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato, conforme prescribe el Art. 184 del Código de Trabajo ecuatoriano.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

2.2.2.2 El Visto Bueno

Otro modo de terminación unilateral del contrato de trabajo es el visto bueno, el cual es la autorización concedida por el Inspector del Trabajo para dar por terminada la relación, previa petición del empleador o del trabajador, con sujeción al trámite previsto en el Código de Trabajo.

Para el autor Trujillo (2008, p. 32) la figura del visto bueno es la manera como la legislación ecuatoriana prevé la llamada separación unilateral del trabajador, en virtud de que éste ha incurrido en una de las causales determinadas por la ley y que por ende ha incumplido las obligaciones inmanentes a la relación de trabajo.

La autora Chávez de Barrera (1990, p. 67) considera que el visto bueno es aquel trámite administrativo previo exigido por la ley, para autorizar al empleador a que dé por terminado un contrato individual de trabajo, cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las causales previstas en la ley laboral para tal efecto.

En palabras de Guzmán Lara (1986, p. 54), el visto bueno patronal es aquella diligencia administrativa equivalente a una permisión otorgada por el Inspector del Trabajo, para romper el vínculo contractual, previo examen de la conformidad de la causa invocada acorde a la ley, con la realidad de los hechos suscitados.

De esta manera se observa cómo la legislación laboral ecuatoriana se ha alejado de la teoría general de las obligaciones, y por ende, no permite al propio agraviado calificar el incumplimiento que se traduce en la causa de separación. En subsidio, brinda esta facultad únicamente a la autoridad administrativa denominada Inspector de Trabajo.

La solicitud del visto bueno debe presentarse por el empleador, ante el inspector de trabajo de la respectiva jurisdicción, de manera escrita y firmada por un abogado y

en ella se harán constar los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de visto bueno. Además, debe estar acompañada por la cédula del peticionario y por una certificación del IESS de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones correspondientes frente al trabajador. El inspector de trabajo dispondrá que la petición sea notificada a la otra parte y le concederá dos días para que lo conteste.

Con la contestación o en rebeldía (o sea, cuando no hay contestación) el inspector procederá a investigar los hechos en que se fundamenta la petición. Las partes podrán también presentar las pruebas que crean convenientes. Luego de transcurrido el periodo de investigación, el inspector dictará su resolución aceptando o negando el visto bueno, lo cual significa que el contrato de trabajo termina o continúa en vigencia.

Si antes de la resolución del inspector, el empleador despide al trabajador o éste abandona el trabajo se habrá producido un despido o un abandono intempestivo con las consecuencias legales correspondientes, aunque luego la causa del visto bueno quedará justificada. Sin embargo, el empleador que desee la suspensión inmediata de las relaciones laborales, podrán consignar el valor de la remuneración correspondiente a un mes. En este caso el inspector dispondrá la suspensión inmediata de las relaciones laborales, sin perjuicio de que si luego se negare el visto bueno, el trabajador sea reintegrado a sus labores y se le entregue el valor de la remuneración mensual.

De todas maneras, la resolución del inspector del trabajo no obsta el derecho de cualquiera de las partes de impugnar tal resolución, pero en este caso deberá acudir ante un juez del trabajo con la demanda correspondiente. En este último caso, él apreciará la resolución del inspector como un informe.

Además de los casos en que el código del trabajo expresamente establece la posibilidad de recurrir al visto bueno para terminar el contrato de trabajo, el propio código señala otros casos en que no hace falta este trámite especial y pueden el empleador o el trabajador, según sea el caso, terminar automáticamente el contrato, sin perjuicio por supuesto de que puedan también recurrir al visto bueno.

Estos casos son los siguientes:

- Si se tratare de un empleado privado cuando éste haya revelado secretos o hechos divulgaciones que perjudiquen al empleador o cuando lo haya inducido a celebrar el contrato mediante certificados falsos.
- En la empresa de transporte cuando el trabajador desempeñare sus funciones bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes o faltare injustificadamente al trabajo y sin previo aviso por más de veinticuatro horas; o se atrasare más de tres veces dentro de un mes o inobservare los reglamentos de tránsito y los especiales de la empresa en lo relativo a la prevención de accidentes.
- Cuando una huelga ha sido declarada ilícita es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causaren a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas.

La ley determina que el empleador sólo podrá valer su derecho a terminar el contrato por justa causa, ya sea en los casos en que hace falta visto bueno como en los que no hace falta, dentro del mes en que se hubiere producido la causa legal de terminación.

En caso de que el trabajador desee impugnar la resolución del Inspector de Trabajo, debe acudir ante el Juez de Trabajo para que éste deje sin efecto la resolución del visto bueno emitido por la autoridad correspondiente, circunstancia que impone acreditar que la decisión del Inspector, carezca de respaldo legal. Esto conforme la Resolución de la Corte Suprema de Justicia de marzo 8 de 1990, publicada en el R.O. N° 412 de abril 6 de 1990.

El visto bueno se encuentra fundamentado en el Código de Trabajo al tenor literal siguiente:

“Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. *Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;*

2. *Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*
3. *Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*
4. *Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*
5. *Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*
6. *Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,*
7. *Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.*

(...)

Art. 621.- *Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.*

Art. 622.- *Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo”.*

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 Ámbito internacional

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. Así lo establece la declaración Universal de los Derechos Humanos que prescribe en su Art. 23:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

El país ha suscrito varios convenios internacionales sobre discapacidades, que también se convierten en normas para el Ecuador; los convenios de la OIT, sobre trabajo para personas con discapacidad, las Normas Uniformes de NNUU en 1993, la Convención por la no discriminación de las personas por razones de discapacidad, (en proceso); la Declaración de Salamanca (UNESCO 1994) para la educación de niños y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales, la Declaración de Managua (1994) por las políticas para niños y jóvenes con discapacidad, la Declaración de Cartagena (1992) sobre políticas integrales para personas con discapacidad y tercera edad.

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad determina:

“Art. II.- Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Art. III.- Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;

c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y

d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia, estén capacitados para hacerlo.

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;

b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales

para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y

c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.

Art. IV.- Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad... ”.

La Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidades establece:

“Art. 1.- Propósito.- El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

*Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
(...)*

Art. 3.- Principios generales.- Los principios de la presente Convención serán:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

b) La no discriminación;

c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;

e) La igualdad de oportunidades;

f) La accesibilidad;

g) La igualdad entre el hombre y la mujer;

h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

(...)

Art. 27.- Trabajo y empleo.- 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

(...)

Art. 33.- Aplicación y seguimiento nacionales.-

1. Los Estados Partes, de conformidad con su sistema organizativo, designarán uno o más organismos gubernamentales encargados de las cuestiones relativas a la aplicación de la presente Convención y considerarán detenidamente la posibilidad de establecer o designar un mecanismo de coordinación para facilitar la adopción de medidas al respecto en diferentes sectores y a diferentes niveles.

2. Los Estados Partes, de conformidad con sus sistemas jurídicos y administrativos, mantendrán, reforzarán, designarán o establecerán, a nivel nacional, un marco, que constará de uno o varios mecanismos independientes, para promover, proteger y supervisar la aplicación de la presente Convención.

Cuando designen o establezcan esos mecanismos, los Estados Partes tendrán en cuenta los principios relativos a la condición jurídica y el

funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos.

3. La sociedad civil, y en particular las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, estarán integradas y participarán plenamente en todos los niveles del proceso de seguimiento”.

2.3.2 Ámbito nacional

En el campo de la normativa el país es uno de los primeros en América, que cuenta con un conjunto de normas y disposiciones legales que orientan a casi todas las actividades en materia de discapacidades. Esto le ha merecido al país que en muchos casos, sea tomado como referente, por su estructura, organización, políticas y normativas en el campo de las discapacidades.

Es uno de los pocos países que cuenta con una Constitución en la que se mencione expresamente en varios artículos que el Estado garantiza la atención de las personas con discapacidad en todos los campos:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizan su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución

(...)

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

(...)

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.

3. *Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.*
4. *Exenciones en el régimen tributarlo.*
5. *El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*
6. *Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.*
7. *Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.*
8. *La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.*
9. *La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.*
10. *El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.*
11. *El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.”*

Además, ordena la adopción de medidas que sean necesarias para proteger a las personas con discapacidad en su artículo 48:

“El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

- 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.*
- 2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.*
- 3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.*
- 4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.*
- 5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.*
- 6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.*
- 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.”*

Asimismo, la Constitución menciona como uno de los derechos del buen vivir, al derecho al trabajo y seguridad social y garantiza su accesibilidad en igualdad de condiciones:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

(...)

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”.

Además existe una ley específica en la materia, la Ley Orgánica de Discapacidades, creada el 26 de junio del 2012 y publicada en el Registro Oficial el 25 de septiembre del mismo año, que ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad:

“Art. 3.- Fines.- La presente Ley tiene los siguientes fines:

- 1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;*
- 2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;*
- 3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;*
- 4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;*
- 5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr*

la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,

6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.

Art. 4.- Principios fundamentales.- La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural;

2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad;

3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable;

4. Responsabilidad social colectiva: toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso;

5. Celeridad y eficacia: en los actos del servicio público y privado se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia;

6. *Interculturalidad: se reconoce las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de ser el caso;*

7. *Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad;*

8. *Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas;*

9. *Protección de niñas, niños y adolescentes con discapacidad: se garantiza el respeto de la evolución de las facultades de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad;*
y,

10. *Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.*

(...)

Art. 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas

en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su

ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

Art. 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. Se podrán constituir centros especiales de

empleo público o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

(...)

Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos

periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral”.

El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades establece entre sus artículos pertinentes:

“Art. 8.- Inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente.

Sin perjuicio de las disposiciones de los Artículos 1 y 6 de este Reglamento, únicamente para efectos de lo dispuesto en este Artículo, podrán formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos

cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número.

Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva”.

2.3.3 Informe para primer debate del proyecto de Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Discapacidades.

El Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Discapacidades, propone la reforma de los artículos 6 y 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en los siguientes aspectos:

1.- Reforma del primer inciso del artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades:

“Art. 6. Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta ley se considera persona con Discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”.

PROYECTO DE LEY REFORMATORIAA LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES

“Art. 6. Persona con discapacidad.- Para los Efectos de esta Ley se considera persona con Discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiere originado, ve restringida permanentemente su Capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en al menos un treinta por ciento su Capacidad”.

A partir de la Constitución del 2008 y como fruto de luchas sociales y una nueva visión política del Gobierno, se cambia la concepción de *grupos vulnerables* (objeto de cuidado) a grupo de atención prioritaria (sujetos de Derechos), artículos 35, 47, 48 y 49 de la Constitución de la República. En este contexto el Estado garantiza lo dispuesto en el artículo 11 numeral 9 *ibídem*: *“El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”*, permitiendo de esta forma la inserción en la sociedad, en ámbitos como la educación, salud, laboral, social, entre otras; por consiguiente su total vinculación, inclusión y participación en el funcionamiento y desarrollo del país. La restauración de los conceptos sociales con los cuales se identifica a las personas con discapacidad, deben ser a partir de un análisis integral y pragmático de la realidad en que vive la población con discapacidad, la cual debe concebirse Desde la visión humanista, en armónica relación con sus semejantes y el entorno.

Elementos presentes en el articulado:

- a) Plantea como propósito, promover, de igualdad y el pleno goce de proteger y asegurar las condiciones los derechos humanos fundamentales para todas las personas con discapacidad.
- b) El artículo define *a la persona con discapacidad, para efectos de aplicación de la Ley, con alusión expresa a la restricción permanente de la capacidad biológica, psicológica y asociativa, para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, entendiendo que la discapacidad va más allá de lo médico.*
- c) El ejercicio de una o más actividades esenciales de la vida diaria, son aquellas que son comunes a todas las personas que le permiten autonomía e

independencia básica, como: actividades de auto cuidado, andar, movilizarse, relaciones interpersonales, lavar la ropa, preparar comida, hacer compras, entre otras.

Desde la visión social de la discapacidad, ésta ha dejado de ser considerada como la mera consecuencia de una deficiencia biológica. Se trata de concebir a las personas con discapacidad como individuos que presentan una deficiencia funcional, que conlleva a una limitación en la actividad y una restricción en la participación. Son personas que como miembros de la sociedad en la que vivimos tienen los mismos derechos de inclusión y no discriminación que el resto de los ciudadanos.

La Ministra de Salud Pública, magister Carina Vance, con Oficio No. MSP-SDM-10-2014-0889-O, de fecha 04 de abril de 2014, expone los criterios técnicos para el establecimiento del cuarenta por ciento, como límite inferior para ser acreditada como persona con discapacidad; hace referencia a un estudio realizado en una muestra de 135.000 personas con discapacidad, que demuestra que las personas con discapacidad en porcentajes menores al 40% registran ausencia de dependencia.

Otro aspecto considerado por los miembros de la Comisión fue, la afectación que pueden enfrentar las personas con discapacidad respecto a su identidad personal; lo que puede llevar a dificultades en la aceptación personal y su relación con el entorno. La identidad, y la experiencia de la subjetividad, giran en torno a la construcción del sujeto a partir del reconocimiento de su cuerpo y de los signos, símbolos y valoraciones que la cultura entrega. 2. De este modo, quien tiene una discapacidad se ve interpelado a interiorizar los significados asociados a su discapacidad y a asumirlos para sí, al configurar su propia identidad desde el lugar del excluido.

Por otro lado, la Comisión considera que, las personas con porcentajes de discapacidad comprendidos entre el 30 al 39 %, al experimentar una disminución de las capacidades para realizar ciertas actividades en la vida diaria y tomando en cuenta que ya fueron incluidas en las políticas públicas y acciones afirmativas efectuadas por el Estado, deben mantener su condición y por lo tanto incorporarse en la Ley Orgánica de Discapacidades el 30% como porcentaje inicial para calificar a una persona con discapacidad. Bajo estos parámetros se incluirían

aproximadamente 67.464 personas, según datos estadísticos del Ministerio de Salud Pública. Por lo expuesto, la Comisión considera viable y procedente incorporar la reforma al artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

2.- En el artículo 2 del Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Discapacidades, se propone agregar un inciso al final del artículo 48, con el siguiente texto: "*Se considera discapacidad severa para efecto de la presente Ley, aquella mayor al 50 % certificada por la autoridad competente*".

Sobre esta propuesta que pretende incluir el porcentaje de discapacidad severa en la Ley, la Comisión considera:

El instrumento internacional para la "Valoración de las Situaciones de Minusvalía" que en el 2002 el país adoptó para calificar la discapacidad, contempla cinco grados de discapacidad:

- Grado 1= Discapacidad nula.
- Grado 2= Discapacidad leve.
- Grado 3= Discapacidad moderada.
- Grado 4= Discapacidad grave.
- Grado 5= Discapacidad muy grave.

Igualmente con carácter general establece cinco categorías o clases ordenadas de menor a mayor porcentaje, según la importancia de la deficiencia y el grado de discapacidad que origina; los porcentajes de Discapacidad de estas cinco clases se definen así:

- Clase I: Las deficiencias permanentes no producen discapacidad %=0.
- Clase II: Corresponde un porcentaje comprendido entre el 1 y el 24%.
- Clase III: Corresponde un porcentaje comprendido entre el 25 y el 49%.
- Clase IV: Corresponde un porcentaje comprendido entre el 50 y el 74%.
- Clase V: Incluye a las deficiencias permanentes severas, que originan una discapacidad muy grave. Esta clase por si misma supone la Dependencia de otras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida diaria, a esta categoría se le asigna un porcentaje Igual o superior al 75 %.

De acuerdo a esta clasificación, la calificación de 50% está delimitada como discapacidad grave, es decir:

“Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la Vida Diaria, pudiendo estar afectada algunas de las actividades de auto cuidado”.

De conformidad con el instrumento citado, las personas comprendidas entre el 50 al 74% de discapacidad, son consideradas semidependientes; es decir, personas que pueden desempeñarse en ciertas áreas, pero que son dependientes en otras. Así mismo, de acuerdo con el referido instrumento, se considera como Persona con discapacidad muy grave o severa a aquella que posea un 75% o más de discapacidad, es decir la que presenta "Síntomas, signos o secuelas que imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria".

Basados en estos instrumentos que tiene su origen en el Clasificador Internacional de Discapacidades (CID), el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), emite la Resolución 2013-026 de 21 de marzo de 2013, con el objetivo de definir y conceptualizar lo referido en el Acuerdo Ministerial MRL-2013-0041, del 4 de marzo de 2013, en relación Sustitutos de las personas con discapacidad severa o muy grave. Con la intención de identificar a las personas con discapacidad muy grave o severa, el CONADIS emite la Resolución 2103-0052 el 8 de mayo de 2013, en el que establece que la discapacidad severa o muy grave es aquella que tiene un porcentaje del 75% o más, es decir aquella a la que los síntomas, signos y secuelas le imposibilitan la realización de actividades de la vida diaria; esto es, le imposibilitan para realizar actividades de auto cuidado y supone la dependencia de otras personas para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

Las resoluciones en mención definen la discapacidad muy grave o severa, criterio que es asumido por el Ministerio de Salud Pública a través de la Dirección Nacional de Discapacidades, y aplicada en el proceso de acreditación a las personas con discapacidad. De igual manera, la Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS), acoge los criterios establecidos en esta Resoluciones y emite la Resolución No. STD -019-2013 de 23 de agosto de 2013, en la que establece el procedimiento y requisitos para ser acreedor al Bono Joaquín Gallegos Lara, definiendo como uno de los requisitos tener un 75% de discapacidad física y un 65% de discapacidad mental.

Por otro lado, agregar el inciso mencionado implicar la categorización con "discapacidad severa" a 139.230 personas, que sumadas a los 79.030 que existen en la actualidad, significan 218.260 personas con que se categorizarían con discapacidad severa. En términos relativos esta modificación significaría que el 56.58% de la población identificada con discapacidad estaría en condiciones de discapacidad severa.

Incorporar en la Ley un inciso que permita calificar a una persona con Discapacidad severa, a partir de los 50 puntos porcentuales de discapacidad, conllevaría el incumplimiento explícito de la norma técnica, basada en instrumentos internacionales que el país viene utilizando. Por tanto, la Comisión considera que la declaración de categoría severa a partir del 50% no tiene sustento técnico alguno.

CONCLUSIONES:

Luego de un minucioso análisis del Proyecto de Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Discapacidades, la Comisión Especializada Permanente del Derecho a la Salud, estableció las siguientes conclusiones:

1. Reformar el inciso primero del artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, no sólo se enmarcaría en el criterio técnico de discapacidad, sino que permitiría considerar a una persona con discapacidad a partir del 30% de restricción permanente de capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, así como asegurar la garantía de los derechos de las personas comprendidas en un importante segmento poblacional que venía gozando de los beneficios previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades.
2. En el Acuerdo Ministerial MRL-2013-0041, de 4 de marzo de 2013; así como en las Resoluciones No. 2013-026 y 2013-052, de 21 de marzo de 2013 y del 8 de mayo del mismo año, tanto el Ministerio de Relaciones Laborales, como el Consejo Nacional de Discapacidades, ratifican el derecho a la inclusión laboral a los sustitutos de personas con discapacidad severa; a la vez que establecen los criterios y parámetros a ser considerados para determinar si una persona tiene discapacidad severa o no.

3. Incorporar un inciso en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que permita calificar a una persona con discapacidad severa, a partir de los 50 puntos porcentuales de discapacidad, conllevaría el incumplimiento explícito de la norma técnica, basada en instrumentos internacionales que el país viene utilizando.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).-El ACNUR promociona los acuerdos internacionales sobre los refugiados, colabora con los Estados en el establecimiento de estructuras de asilo y actúa en calidad de observador internacional en relación a los asuntos relacionados con derecho de asilo y refugiados. La protección internacional puede ser definida como el conjunto de las actividades destinadas a asegurar el acceso igualitario y el disfrute de los derechos de mujeres, hombres, niñas y niños bajo la competencia del ACNUR, de acuerdo con los instrumentos legales pertinentes, incluyendo el derecho internacional humanitario, el derecho de los derechos humanos y el derecho internacional de los refugiados.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por su sigla en inglés).- Es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinadas a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Partes en la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations Children's Fund) o UNICEF (por su sigla en inglés).- Es un programa de la Organización de las Naciones Unidas con base en Nueva York y que provee ayuda humanitaria y de desarrollo a niños y madres en países en desarrollo. Es uno de los miembros y la comisión ejecutiva de la United Nations Development Group. Originalmente fue creado en 1946 con el nombre de United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF, en español Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia) para ayudar a los niños de Europa después de la

Segunda Guerra Mundial. En 1953, Unicef se convierte en organismo permanente dentro del sistema de las Naciones Unidas, encargado de ayudar a los niños y proteger sus derechos.

Inclusión.- Se denomina inclusión a toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que éstas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer. Este tipo de integración debe llevarse a cabo tanto desde el punto de vista económico, educativo, político, etc.

Inclusión social.- Es un concepto relativamente nuevo promovido, especialmente, por la Unión Europea (UE). La UE define la inclusión social como un *“proceso que asegura que aquellos en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven”*. Por lo tanto, se entiende por inclusión social tanto un concepto relativo donde la exclusión puede ser juzgada solamente comparando las circunstancias de algunas personas (o grupos o comunidades) relativa a otras, en un determinado lugar y en un determinado momento y como un concepto normativo que pone énfasis en el derecho de las personas de *“tener una vida asociada siendo un miembro de una comunidad”*. Con objeto de lograr estos derechos, las políticas de inclusión tienen que abordar las ineficiencias institucionales que se derivan de actos de exclusión por parte de agentes que se basan en el poder y en actitudes sociales y que resultan en desventajas basadas en género, edad, etnicidad, ubicación, situación o incapacidad económica, educativa, de salud, etc. Las políticas de inclusión social corrigen los resultados negativos de las políticas, sean estos intencionales (discriminación sistemática) o no intencionales (fracaso en reconocer el impacto diferencial de las políticas sobre los individuos o grupos).

Misión Solidaria Manuela Espejo.- Parte de una investigación social y clínica para estudiar y registrar georeferencialmente a todas las personas con discapacidad; esto permite conocer con exactitud quiénes son, cuántos son, dónde están, cómo están y que necesitan todas y cada una de las personas con discapacidad que habitan el territorio ecuatoriano. Como consecuencia de ese registro, nace el programa

Joaquín Gallegos Lara que consiste en la asignación de un bono económico que se entrega a la persona encargada de cuidar a una persona con discapacidad severa física o intelectual en un entorno de pobreza extrema. En un primer momento fue un estudio científico-médico para determinar las causas de las discapacidades con el fin de delinear políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, educación y bienestar social. Esta investigación surge ante la falta de estadísticas serias que le permitan a la administración pública tomar decisiones o planificar programas dirigidos a prevenir o atender eficientemente a las personas con discapacidad.

Normas Uniformes de NNUU.- Uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos fue la aprobación por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993 de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, las Normas Uniformes representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Las Normas son un instrumento para la formulación de políticas y sirven de base para la cooperación técnica y económica. Las Normas Uniformes consisten en 22 normas que resumen el mensaje del Programa de Acción Mundial e incorporan la perspectiva de derechos humanos que se ha desarrollado a lo largo del Decenio. Las 22 normas relativas a las personas con discapacidad están divididas en cuatro capítulos —Requisitos para la igualdad de participación, Esferas previstas para la igualdad de participación, Medidas de ejecución y Mecanismos de supervisión— y abarcan todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad. Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad prevén el nombramiento de un Relator Especial encargado de supervisar la aplicación de las Normas.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en inglés United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, abreviado internacionalmente como Unesco, en francés: "L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture").- Es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Se fundó el 16 de noviembre de 1945 con el objetivo de contribuir a la paz y a la seguridad en el

mundo mediante la educación, la ciencia, la cultura y las comunicaciones. La constitución firmada ese día entró en vigor el 4 de noviembre de 1946, ratificada por veinte países, cuenta con 195 Estados miembro y ocho miembros asociados.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).- Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

Organización Internacional para los Refugiados (OIR).- Era una agencia especializada de las Naciones Unidas, creada el 20 de agosto de 1946 para encargarse de la gran cantidad de refugiados surgida tras la Segunda Guerra Mundial. Para ello, se hizo cargo de la mayoría de las funciones de la organización predecesora, Administración de Ayuda y Rehabilitación de las Naciones Unidas. La OIR dejó de funcionar en 1952, cuando fue reemplazada por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. Ha sido la única agencia especializada en haber dejado de existir.

Organización Mundial de la Salud (OMS).- Es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial. Inicialmente fue organizada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas que impulsó la redacción de los primeros estatutos de la OMS. La primera reunión de la OMS tuvo lugar en Ginebra, en 1948.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).- Creado en 1965, pertenece al sistema de Naciones Unidas, y su función es contribuir a la mejora de la calidad de vida de las naciones. Desde 1990, el PNUD publica el informe sobre Desarrollo Humano o Índice de Desarrollo Humano (IDH). El PNUD promueve el cambio y conecta a los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor. Está presente en 177 países.

Programa Joaquín Gallegos Lara.- La Vicepresidencia de la República emprendió la Misión Solidaria Manuela Espejo, el primer estudio bio-psicosocial, clínico y genético de la discapacidad, con el fin de hacer un diagnóstico integral de

todos los casos a nivel nacional y delinear políticas de Estado, en atención, inclusión y prevención de las discapacidades. Durante su trabajo se identificaron los casos más críticos, es decir, aquellos en que las personas con discapacidad intelectual, física severa o con multidiscapacidad, viven en un entorno de extrema pobreza, siendo, en muchas ocasiones, abandonados por sus familiares en largas jornadas, debido a su urgencia de ganarse la vida en las calles o en el campo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología que se utilizó en esta investigación fue mixta:

Metodología cualitativa.-La información fue obtenida de la observación documental realizada en las distintas instituciones que apoyaron a la elaboración de este trabajo analizando las razones por la cual son separados de su trabajo y las diferentes consecuencias y aspectos que sufre una persona con discapacidad mayor de 18 años de edad.

La metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible. Los orígenes de los métodos cualitativos se encuentran en la antigüedad pero a partir del siglo XIX, con el auge de las ciencias sociales – sobre todo de la sociología y la antropología – esta metodología empieza a desarrollarse de forma progresiva. Sin embargo después de la Segunda Guerra Mundial hubo un predominio de la metodología cuantitativa con la preponderancia de las perspectivas funcionalistas y estructuralistas. No es hasta la década del 60 que las investigaciones de corte cualitativo resurgen como una metodología de primera línea, principalmente en Estados Unidos y Gran Bretaña. A partir de este momento, en el ámbito académico e investigativo hay toda una constante evolución teórica y práctica de la metodología cualitativa. Dentro de las características principales de esta metodología se pueden mencionar:

- La investigación cualitativa es inductiva.

- Tiene una perspectiva holística, esto es que considera el fenómeno como un todo.
- Se trata de estudios en pequeña escala que solo se representan a sí mismos.
- Hace énfasis en la validez de las investigaciones a través de la proximidad a la realidad empírica que brinda esta metodología.
- No suele probar teorías o hipótesis.
- Es, principalmente, un método de generar teorías e hipótesis.
- No tiene reglas de procedimiento.
- El método de recogida de datos no se especifica previamente.
- Las variables no quedan definidas operativamente, ni suelen ser susceptibles de medición.
- La base está en la intuición.
- La investigación es de naturaleza flexible, evolucionaría y recursiva.
- En general no permite un análisis estadístico.
- Se pueden incorporar hallazgos que no se habían previsto.

Las características de la metodología cualitativa que se pueden señalar a modo de sinopsis son: Una primera característica de estos métodos se manifiesta en su estrategia para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos. La misma estrategia indica ya el empleo de procedimientos que dan un carácter único a las observaciones. La segunda característica es el uso de procedimientos que hacen menos comparables las observaciones en el tiempo y en diferentes circunstancias culturales, es decir, este método busca menos la generalización y se acerca más a la fenomenología y al interaccionismo simbólico. Una tercera característica estratégica importante se refiere al papel del investigador en su trato -intensivo- con las personas involucradas en el proceso de investigación, para entenderlas. El investigador desarrolla o afirma las pautas y problemas centrales de su trabajo durante el mismo proceso de la investigación. Por tal razón, los conceptos que se manejan en las investigaciones cualitativas en la mayoría de los casos no están operacionalizados desde el principio de la investigación, es decir, no están definidos desde el inicio los indicadores que se tomarán en cuenta durante el proceso de investigación.

Metodología cuantitativa.-Por otro lado, también fue utilizada la encuesta, como método para medir resultados y determinar la hipótesis del problema, para poder definirlo, limitarlo y saber exactamente dónde se inicia.

La metodología cuantitativa surge en los siglos XVIII y XIX, en el proceso de consolidación del Capitalismo y en el seno de la Sociedad Burguesa Occidental. Con la finalidad de analizar los conflictos sociales y el hecho económico como Universo complejo. Inspiradas en las Ciencias Naturales y estas en la física Newtonianas a partir de los conocimientos de Galileo. Con Claude Saint Simón y Augusto Comte surge la Sociología como Ciencia. Su racionalidad está fundamentada en el Cientificismo y el Racionalismo, como posturas Epistemológicas Institucionalistas. Profundo apego a la tradicionalidad de la Ciencia y utilización de la neutralidad valorativa como criterio de objetividad, por lo que el conocimiento está fundamentado en los hechos, prestando poca atención a la subjetividad de los individuos. Su representación de la realidad es parcial y atomizada. El experto se convierte en una autoridad de verdad.

La Metodología Cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística. Para que exista Metodología Cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en cual dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. Los elementos constituidos por un problema, de investigación lineal, se denominan: variables, relación entre variables y unidad de observación. Para que exista metodología cuantitativa debe haber claridad entre los elementos de investigación desde dónde se inicia hasta donde termina, el abordaje de los datos es estático, se le asigna significado numérico. El abordaje de los datos cuantitativos es estadístico, hace demostraciones con los aspectos separados de su todo, a los que se asigna significado numérico y hace inferencias. La objetividad es la única forma de alcanzar el conocimiento, por lo que utiliza la medición exhaustiva y controlada, intentando buscar la certeza del mismo. En términos generales puede decirse que el análisis cuantitativo es típico sobre todo en la las ciencias sociales que trabajan con

poblaciones, se liga al empirismo y a la ideología del proceso de las ciencias Sociales.

Los métodos inductivos están generalmente asociados con la investigación cualitativa mientras que el método deductivo está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa. La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica; mientras que la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. El empleo de ambos procedimientos cuantitativos y cualitativos en una investigación probablemente podría ayudar a corregir los sesgos propios de cada método, pero el hecho de que la metodología cuantitativa se la más empleada no es producto del azar sino de la evolución de método científico a lo largo de los años. En ese sentido, la cuantificación incrementa y facilita la comprensión del universo que nos rodea y ya mucho antes de los positivistas lógicos o neopositivistas Galileo Galilei afirmaba en este sentido *"mide lo que sea medible y haz medible lo que no lo sea"*.

Una de las críticas que se le suelen hacer a los abordajes cuantitativos, desde la perspectiva de los métodos cualitativos, es su propensión a servirse de, más que comunicarse con, los sujetos de estudio. El argumento es que las encuestas utilizan a los individuos para extraer de ellos información que luego es procesada sin que medie ningún tipo de "devolución" a quienes dieron origen a los datos. Se dice además, que la situación de la entrevista es tan artificial - uno se limita a preguntar y el otro a responder- que es posible formular cuestionamientos muy sólidos sobre la validez de los datos así obtenidos. En cambio, los métodos cualitativos parecerían

encontrar una de sus fuentes de legitimación primarias en el hecho de que permiten una comunicación más horizontal -más igualitaria- entre el investigador y los sujetos investigados. Sin negar que algunos de los abordajes cualitativos como las entrevistas a profundidad y las historias de vida permitan un acercamiento más "natural" a los sujetos, es necesario reflexionar con más detalles sobre las condiciones que hacen posible este tipo de encuentros.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Cuadro No. 1: Clasificación de las personas con discapacidad en Guayaquil

No.	Tipo de discapacidad	Total
1	Física	29.522
2	Mental	2.970
3	Intelectual	14.172
4	Sensorial	14.426
Total		61.090

Fuente: CONADIS cantón Guayaquil, 2014

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Este trabajo está centrado en la población de personas con discapacidad dentro del cantón Guayaquil, quienes por su tipo de discapacidad han sido considerados para el estudio de investigación de esta tesis. De la totalidad de 61.090 personas con discapacidad, según el CONADIS, sólo se consideraron a las personas con discapacidad física, que aproximadamente son 29.522 personas. De esta cantidad se consideraron los que tienen más de 18 años de edad y se encuentran laborando, información que fue proporcionada por el Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de Guayaquil (SIL), que trabaja conjuntamente con el CONADIS.

Cuadro No. 2: Personas con discapacidad insertadas en la ciudad de Guayaquil

Año	Total
Año 2013	606
Primer semestre 2014	251
Total	857

Fuente: SIL, año 2014

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Para calcular la población objeto se aplicó la siguiente fórmula:

$$N = \frac{n}{(E)^2(N - 1) + 1}$$

N = Tamaño de la muestra

E = Coeficiente de error (0.12%)

n = Población universo

Cuadro No. 3: Fórmula para cálculo de muestra

Precisar Tamaño de Muestra

Nivel de Confianza: 95% 99%

Intervalo de Confianza:

Población:

Tamaño de Muestra preciso:

Fuente: <http://www.surveysoftware.net/sscalce.htm>

Autora: Susana Viviana Morán Macías

N=62

El resultado obtenido de la fórmula fue 62 que representa la cantidad de personas a encuestar y de las cuales se obtuvo la información relevante para esta tesis.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas escogidas para recolectar la información fueron: 1) La observación de las estadísticas del CONADIS del Cantón Guayaquil del año 2014 de las personas con discapacidad física; 2) Información documental del SIL; 3) Las encuestas que fueron realizadas a personas con discapacidad que se encuentran aptas para trabajar.

En el siguiente cuadro se detalla la técnica, instrumento y fuente utilizada para recolectar los datos que fundamentan la propuesta:

Cuadro No. 4: Técnica, instrumento y fuente

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
Encuesta	Cuestionario de preguntas	Personas con discapacidad física

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Se realizó una encuesta que consistía en 10 preguntas detalladas a continuación:

Cuadro No. 5: Encuesta

No.	PREGUNTA	Siempr e	Casi siempre	Rara vez	Nunca
1	¿Considera Usted que existen oportunidades laborales para las personas con discapacidad?				
2	¿Considera Usted que las personas con discapacidad son discriminadas al momento de buscar trabajo?				
3	¿Considera Usted que el Estado controla que las empresas cumplan con la contratación de personas con discapacidad conforme establece la Ley?				
4	¿Considera Usted que el Estado promueve programas para asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad?				
5	¿Considera Usted que las personas con discapacidad llegan a tener contratos				

	indefinidos en las empresas privadas o nombramientos definitivos en las empresas públicas?				
6	¿Considera Usted que las personas con Discapacidad son separadas de su trabajo sin justa causa?				
7	¿Considera Usted que la ley laboral vigente asegura la estabilidad de las personas con discapacidad en el trabajo?				
8	¿Considera Usted que el Estado controla que las empresas no terminen los contratos de trabajo unilateralmente a causa de su discapacidad?				
9	¿Considera Usted que la ley laboral vigente ha creado mecanismos de protección para las personas con discapacidad que son separadas injustamente de sus trabajos?				
10	¿Considera Usted que el Ministerio de Relaciones Laborales debería autorizar previamente la terminación unilateral de contratos de trabajo de personas con discapacidad?				

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

3.4 TRATAMIENTO A LA INFORMACIÓN – PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

La información recolectada a través de las encuestas fue minuciosamente analizada pregunta por pregunta, obteniendo un porcentaje por cada respuesta y ponderado el mismo, la cual reflejó la realidad laboral que atraviesan en la actualidad las personas con discapacidad.

PREGUNTA No.1:

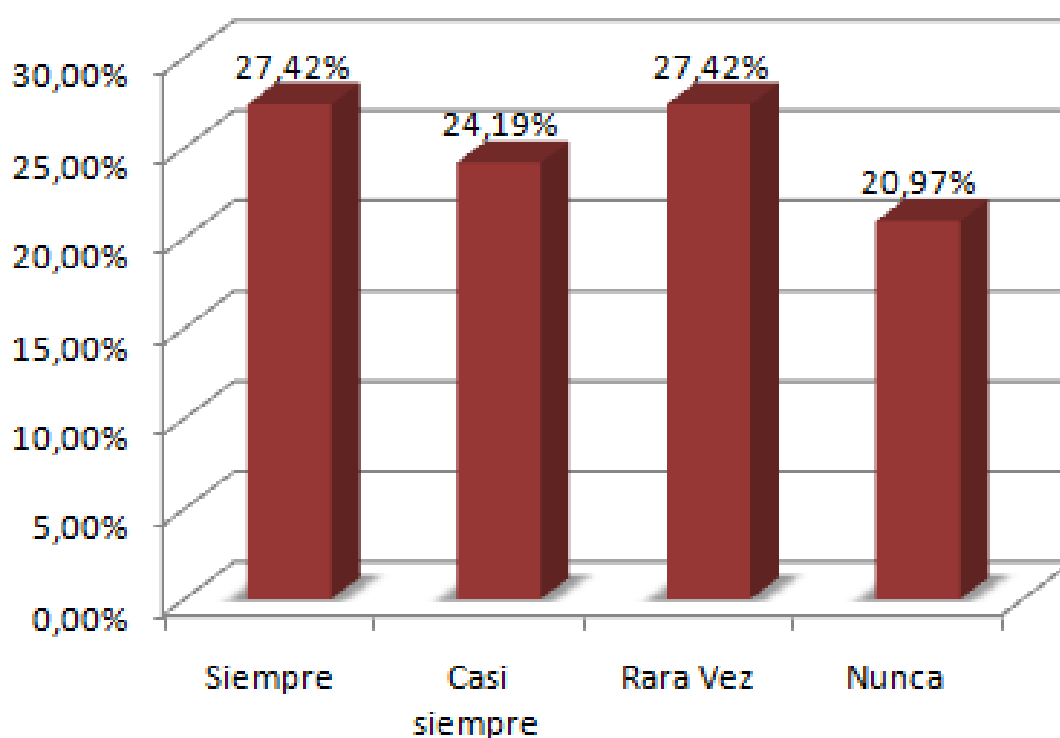
¿CONSIDERA USTED QUE EXISTEN OPORTUNIDADES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Cuadro No. 7: Resultados de la pregunta No. 1 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	17	15	17	13	62
Porcentaje %	27,42%	24,19%	27,42%	20,97%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 8: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 1 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que al momento de buscar trabajo las personas con discapacidad, es posible que encuentren una plaza de empleo por lo que las empresas necesitan hacer cumplir la ley en la contratación pero a si mismo también es posible que no, por lo que la duración de sus contratos son de un año máximo.

PREGUNTA No. 2:

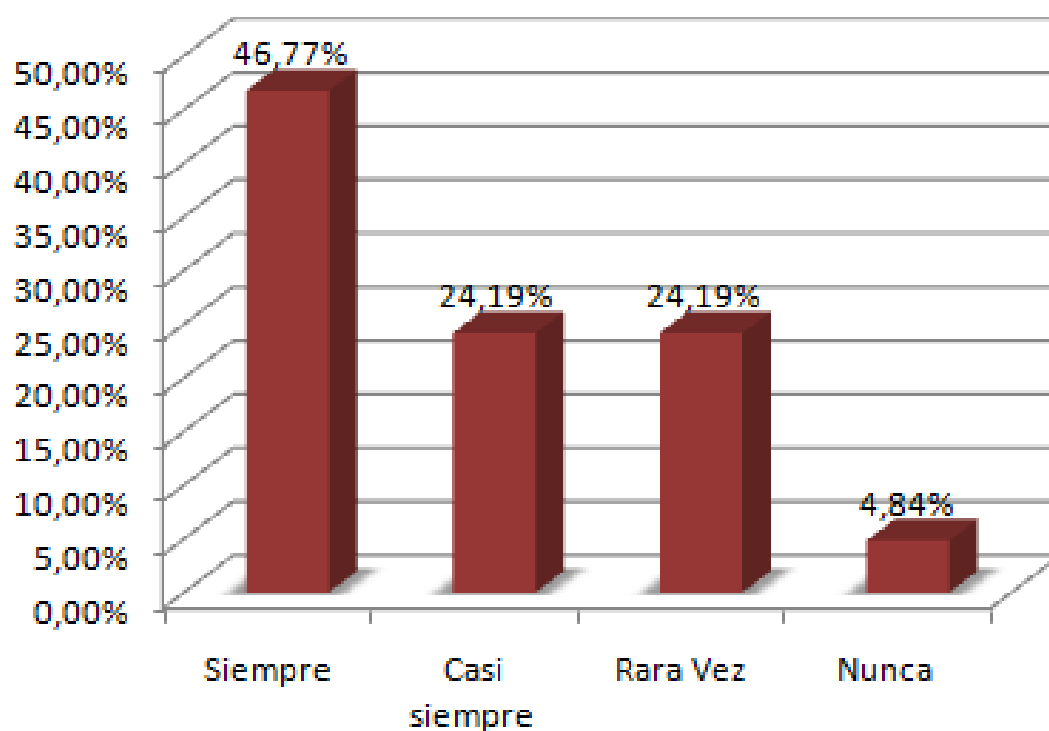
¿CONSIDERA USTED QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON DISCRIMINADAS AL MOMENTO DE BUSCAR TRABAJO?

Cuadro No. 9: Resultados de la pregunta No. 2 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	29	15	15	3	62
Porcentaje %	46,77%	24,19%	24,19%	4,84%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 10: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 2 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que existe un porcentaje muy alto de personas con discapacidad que se sienten discriminadas por su condición dentro del mercado laboral.

PREGUNTA No. 3:

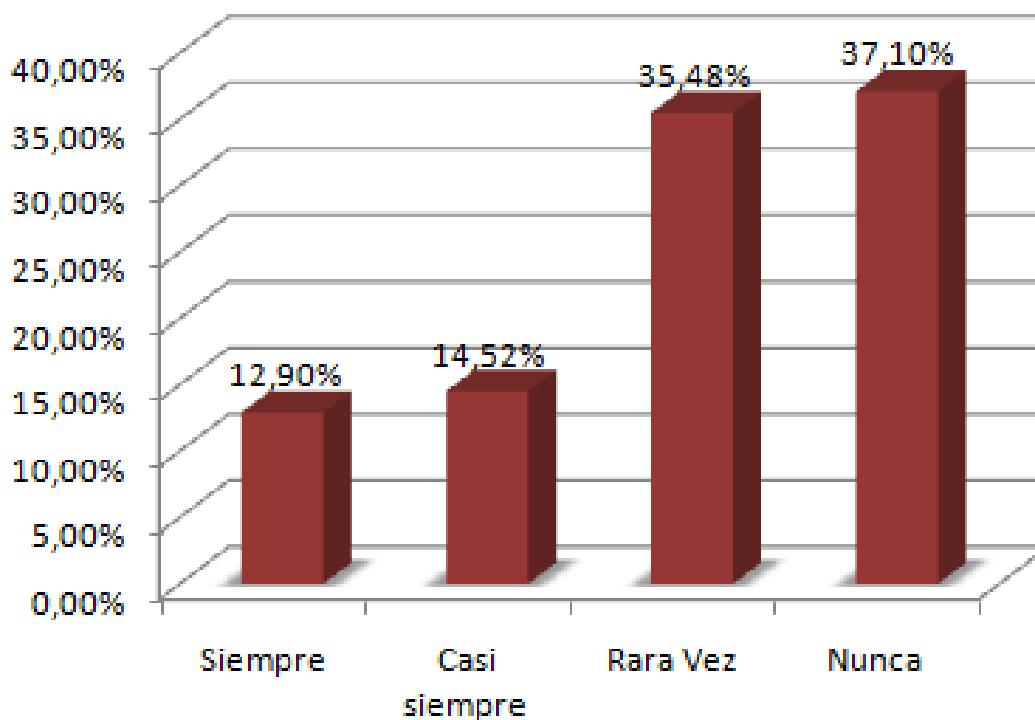
¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO CONTROLA QUE LAS EMPRESAS CUMPLAN CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONFORME ESTABLECE LA LEY?

Cuadro No. 11: Resultados de la pregunta No. 3 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	8	9	22	23	62
Porcentaje %	12,90%	14,52%	35,48%	37,10%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 12: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 3 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que a pesar de existir una normativa que establece el porcentaje de contratación de personas con discapacidad en las instituciones privadas, la apreciación de las personas con discapacidad es que no existe control alguno por parte del Estado.

PREGUNTA No. 4:

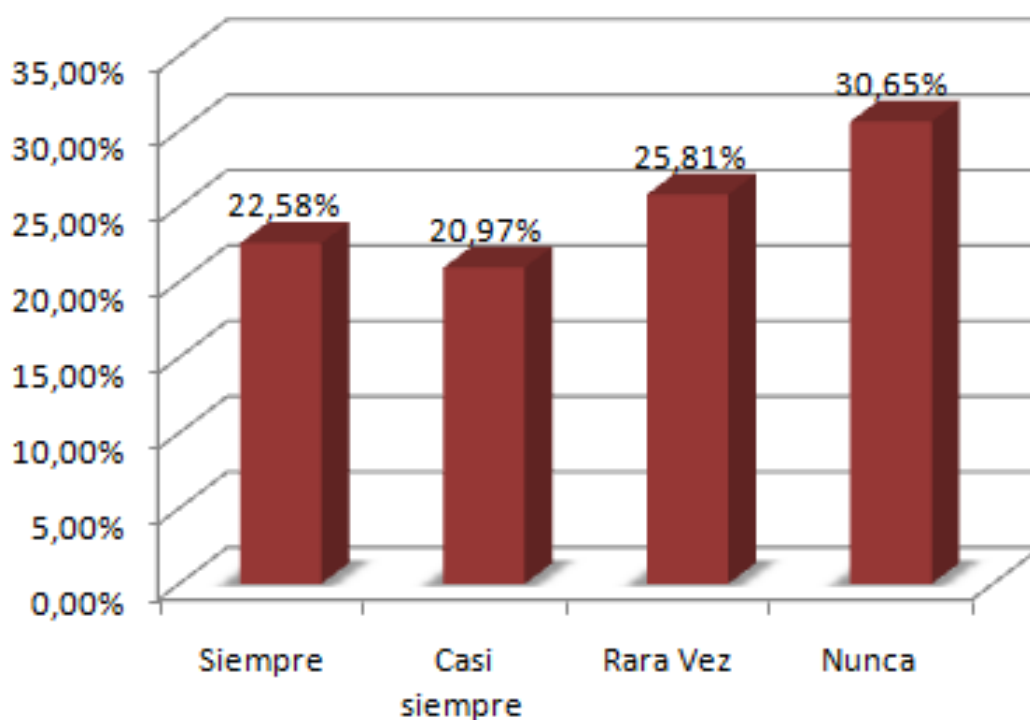
¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO PROMUEVE PROGRAMAS PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Cuadro No. 13: Resultados de la pregunta No. 4 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	14	13	16	19	62
Porcentaje %	22,58%	20,97%	25,81%	30,65%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 14: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 4 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que la apreciación de las personas con discapacidad es que el Estado no promueve su contratación en las empresas.

PREGUNTA No. 5:

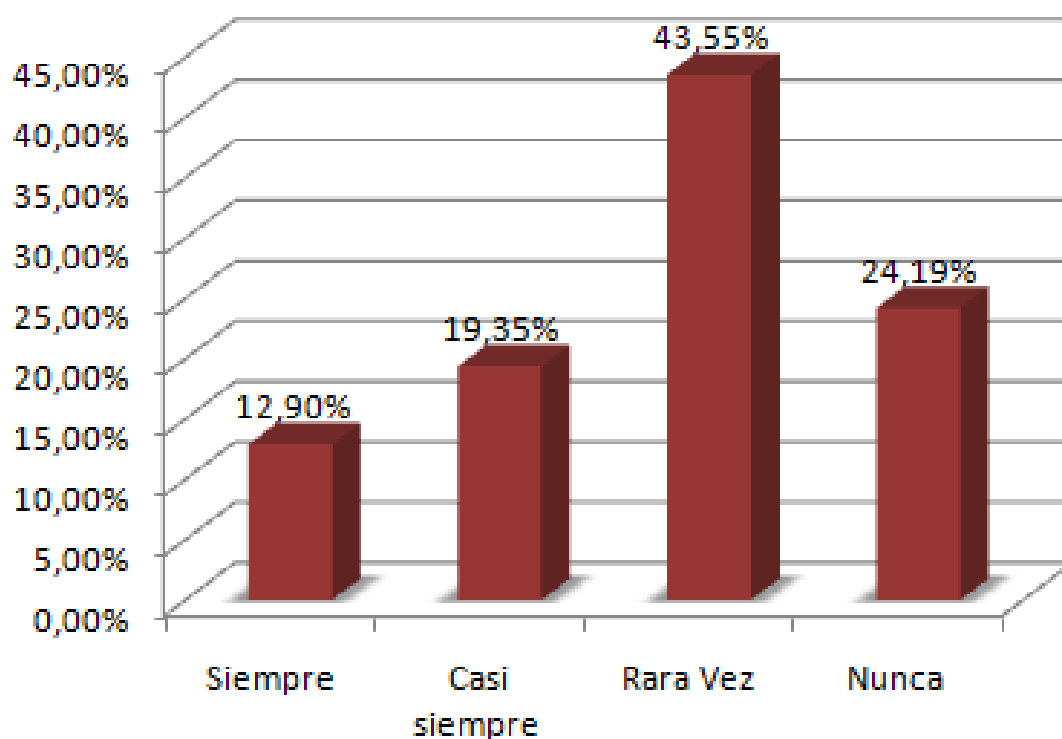
¿CONSIDERA USTED QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LLEGAN A TENER CONTRATOS INDEFINIDOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS O NOMBRAMIENTOS DEFINITIVOS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS?

Cuadro No. 15: Resultados de la pregunta No. 5 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	8	12	27	15	62
Porcentaje %	12,90%	19,35%	43,55%	24,19%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 16: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 5 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que la apreciación de las personas con discapacidad es que no gozan de una estabilidad laboral, ya sea, en empresas públicas o privadas.

PREGUNTA No. 6:

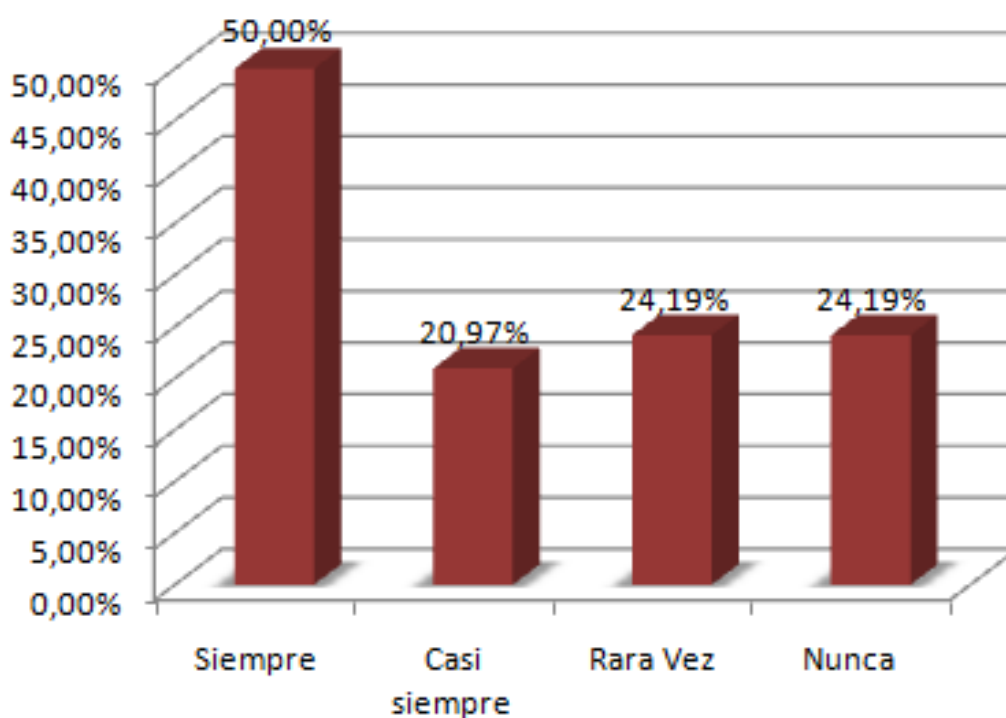
¿CONSIDERA USTED QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON SEPARADAS DE SU TRABAJO SIN JUSTA CAUSA?

Cuadro No. 17: Resultados de la pregunta No. 6 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	31	13	15	15	74
Porcentaje %	50,00%	20,97%	24,19%	24,19%	119%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 18: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 6 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran, en un alto porcentaje, que la mayoría de las personas con discapacidad son despedidas sin justa causa.

PREGUNTA No. 7:

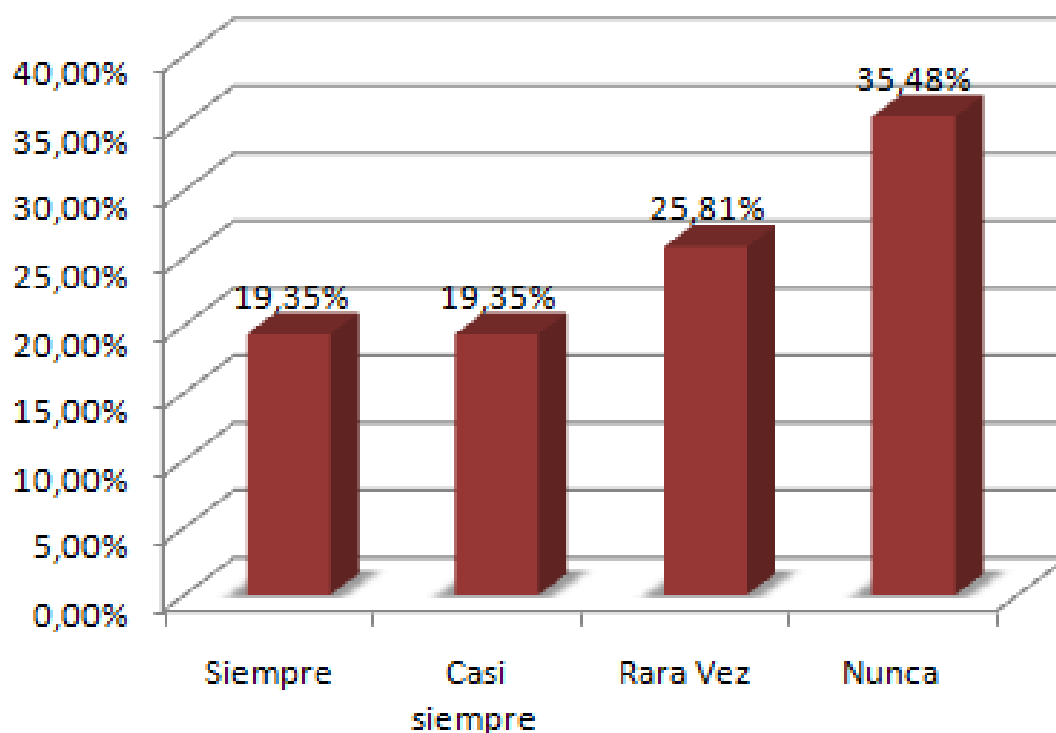
¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY LABORAL VIGENTE ASEGURA LA ESTABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO?

Cuadro No. 19: Resultados de la pregunta No. 7 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	12	12	16	22	62
Porcentaje %	19,35%	19,35%	25,81%	35,48%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 20: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 7 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que las personas con discapacidad consideran que la Ley actual no las protege en cuanto a su derecho a la estabilidad laboral.

PREGUNTA No. 8:

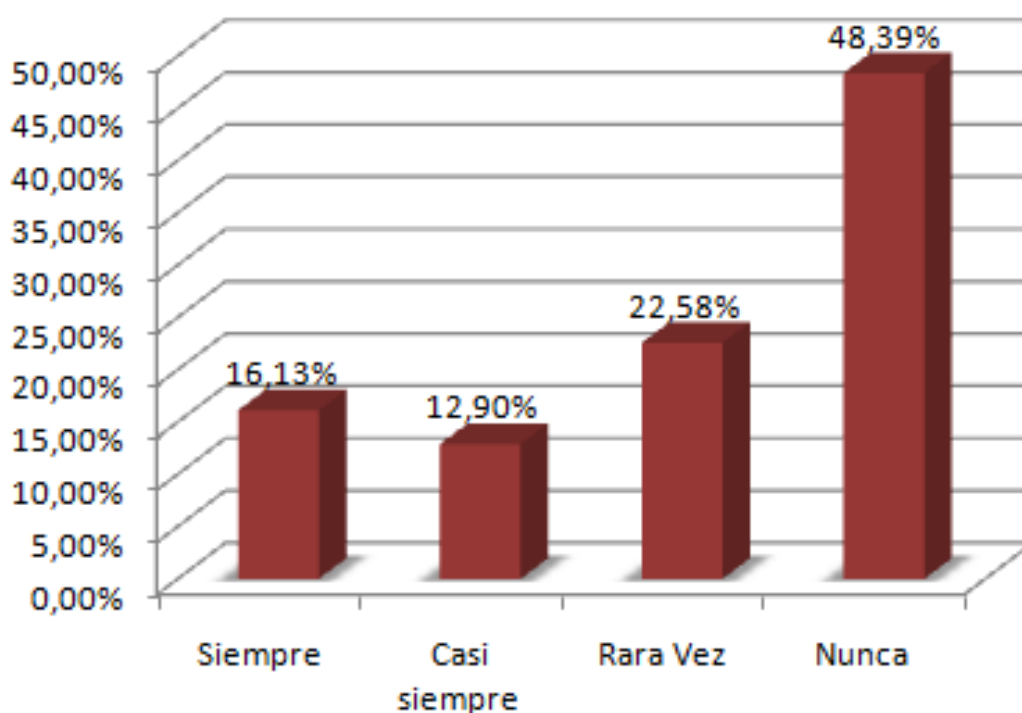
¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO CONTROLA QUE LAS EMPRESAS NO TERMINEN LOS CONTRATOS DE TRABAJO UNILATERALMENTE A CAUSA DE SU DISCAPACIDAD?

Cuadro No. 21: Resultados de la pregunta No. 8 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	10	8	14	30	62
Porcentaje %	16,13%	12,90%	22,58%	48,39%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 22: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 8 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que la apreciación de las personas con discapacidad es que el Estado no controla en modo alguno la terminación de los contratos de este grupo en especial.

PREGUNTA No. 9:

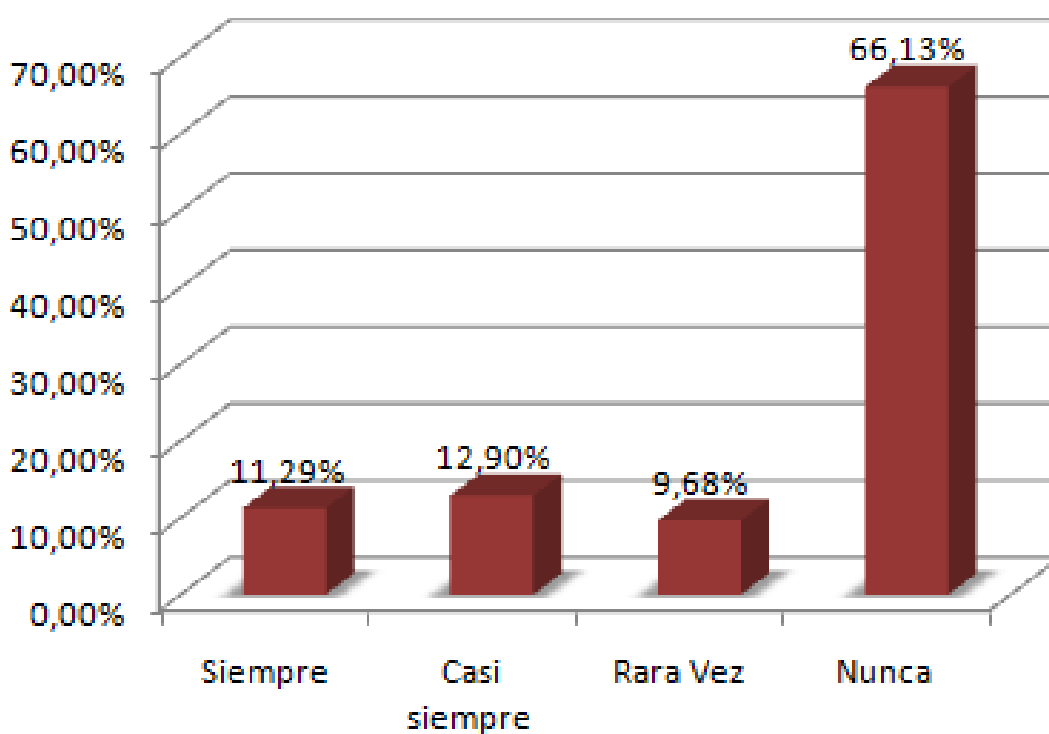
¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY LABORAL VIGENTE HA CREADO MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE SON SEPARADAS INJUSTAMENTE DE SUS TRABAJOS?

Cuadro No. 23: Resultados de la pregunta No. 9 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	7	8	6	41	62
Porcentaje %	11,29%	12,90%	9,68%	66,13%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 24: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 9 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: Las respuestas muestran que la apreciación de las personas con discapacidad es que el Estado no ha ejercido ninguna acción ni ha tomado medidas respecto a las terminaciones unilaterales de sus trabajos.

PREGUNTA No. 10:

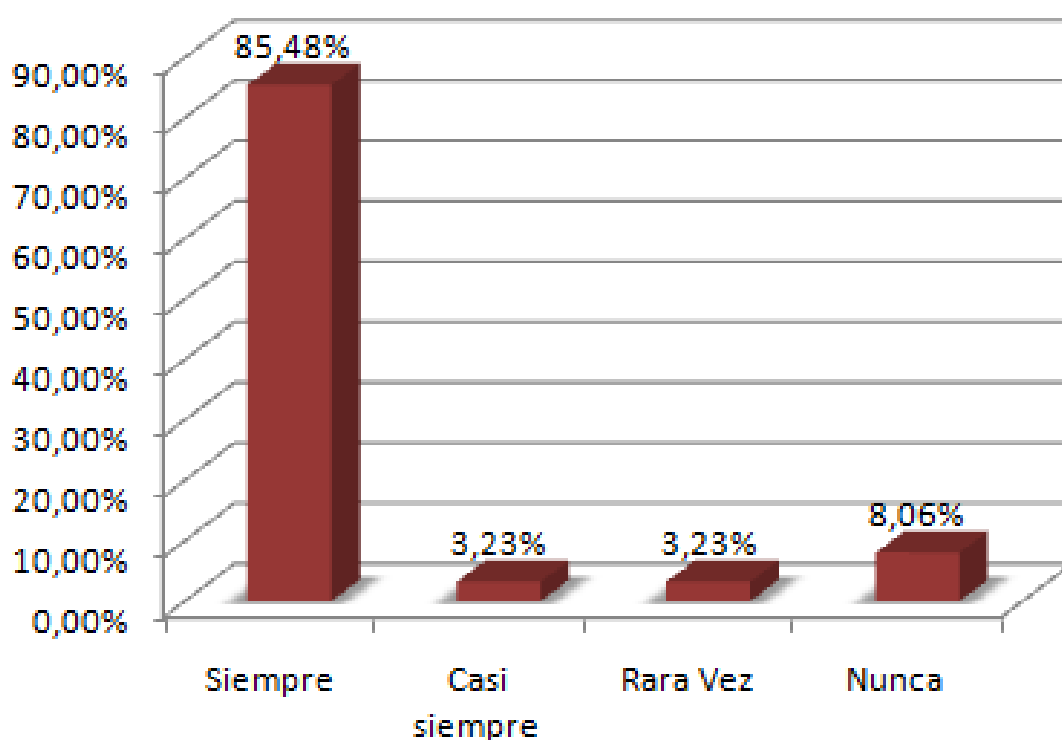
¿CONSIDERA USTED QUE EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DEBERÍA AUTORIZAR PREVIAMENTE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Cuadro No. 25: Resultados de la pregunta No. 10 de la Encuesta

Alternativas	Siempre	Casi siempre	Rara Vez	Nunca	TOTAL
Cantidad	53	2	2	5	62
Porcentaje %	85,48%	3,23%	3,23%	8,06%	100%

Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Cuadro No. 26: Gráfico estadístico de los resultados de la pregunta No. 10 de la encuesta



Autora: Srta. Susana Viviana Morán Macías

Análisis: En su gran mayoría, las personas encuestadas, respaldarían la reforma que imponga una autorización previa del Ministerio de Relaciones Laborales para terminar un contrato de trabajo con una persona con discapacidad.

La investigación se complementa con las entrevistas realizadas a distintos funcionarios que son especializados en el tema de la Discapacidad quienes en base a sus experiencias fueron contestadas las preguntas:

Pregunta 1.- ¿CONSIDERA USTED QUE EXISTEN OPORTUNIDADES LABORALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Cree que es muy importante, ya que si existen muchas oportunidades para ellos, por lo que rige la nueva Ley de discapacidad y lo exige, por lo tanto las oportunidades laborales están a la orden del día a pesar de que algunas empresas se hacen de la vista gorda y no quieren ayudarlos a ellos, eso se debe la poca responsabilidad social empresarial que no tienen sobre este grupo prioritario

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Opina que las oportunidades laborales han sido muy pocas, ya que la Ley ha sido consensuada por grupos de discapacidad y deben de tener un alto rango de cobertura, sin embargo en una ley siempre va a faltar algo, por lo que el desconocimiento de sus leyes los hacen actuar de esa manera discriminatoria y abusan en no darles un trabajo estable una remuneración digna, y una seguridad social como es debida, porque son personas como cualquier otra con derechos y obligaciones y debe de ser tratada como tal.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Sostienes que no todas las personas con discapacidad tienen oportunidades de trabajo, porque no existe un seguimiento exacto de cuantas personas se están beneficiando pero se conocen que son grupos muy pequeños los que han podido establecerse en una empresa, pero el resto no lo hace porque no pueden disfrutar aun de su legislación ya que la difusión es muy poca y muy cara para que puedan promover a cada rato sus leyes en especial en ese ámbito laboral.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Aclara que si existen oportunidades laborales, so no que hay que saber implementar bien sus leyes para que puedan ser respetados sus derechos a la hora de un despido o desahucio, y eso está con muy poca claridad en el ámbito laboral para poder estabilizarlos en sus puestos de trabajo.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Comenta que son muy escasas las oportunidades laborales, ya que las personas con discapacidad están a la expectativa de conseguir un nuevo empleo en que no los vayan a botar, por temor a eso prefiere mantenerse a lo que les digan sus superiores y no les toca más que agachar la cabeza y aceptar la carta de renuncia que les hacen firmar, por desconocimiento de sus propias leyes, llegando a la impotencia de no poder reclamar ya que no existe un marco legal que los apoye en dar a respetar sus años de trabajo y no dejarlos en la calle como suelen hacer mucha empresa, que abusan de su debilidad y su discapacidad en especial la física que son los que quieren hacerse respetar aún más ya que tienen otras partes de su cuerpo que si son útiles para realizar las labores de trabajo y son merecedores de un puesto digno, fijo y estable porque también tienen familia a quien mantener o subyugarse ellos mismo que están en todos sus derechos como cualquier ciudadano más en el mundo.

Pregunta 2.- ¿CONSIDERA USTED QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON DISCRIMINADAS AL MOMENTO DE BUSCAR TRABAJO?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Sostiene que históricamente existe una situación sobre la discriminación, por ejemplo los indígenas fueron discriminados en la época de la colonia, no tuvieron acceso a tierras por lo que hoy en día se encuentran con el tema de la pobreza en los indígenas, ya que era porque no podían si no por el fruto de la discriminación que ha venido dándose desde años de la colonia, por lógica un grupo que fue explotado, marginado, esclavizado, es natural que hoy ese grupo quede empobrecido, entonces el Estado les otorga el grupo de atención prioritaria, como tratar de subsanar esa explotación y discriminación que han sufrido, lo mismo se viene históricamente las personas con discapacidad fueron discriminada cuando se los puso en un nivel de gente mendiga que necesitaba limosna los pobrecitos, que luego pasan a un tema de que son unos enfermitos, de que si tienen un discapacidad intelectual, mental o psicológica había que encerrarlos al manicomio entonces son históricamente discriminados, y por lo tal pasan a ser un grupo de atención prioritaria, lo mismo ocurre con el tema de la niñez , ellos en años posteriores eran maltratados, flagelados, les pegaban, si alguien quería meterse en alguna discusión del niño no lo podían hacer porque el padre respondía que así educa a su hijo pegándole, o maltratándole ósea que hijo era tratado como objeto, pero cuando la ley le otorga el grado de ser sujeto de derecho, entonces ahí sí se puede intervenir previniendo el maltrato al menor, indicándole que es su obligación educarlo pero no su derecho a maltratarlo, y si le siguen maltratando ya se los puede denunciar con la policía ya que el maltrato al menos va contra la ley, por lo que la ley les otorgo el grado de visibilidad entonces se convierten en un grupo de atención prioritaria, y como saben que es un problema cultural que por ejemplo ve en un consultorio un médico le llegan un niño, un indígena y una persona con discapacidad el médico reacciona de manera negativa y no los quiere atender porque les vienen más problemas, entonces culturalmente el médico arrastra la historia de discriminación y hoy en día la expresan, teniendo que crear un ley que proteja a ese grupo porque no basta con educar hay que crearlas para que ese grupo sea protegido, y por tal razón esa ley fue creada como el grupo de atención prioritaria como una especie de

protección y darles a entender a las personas que los atiendan bien, ya que han tenido una serie de situaciones que han vivido discriminatoriamente por lo que necesitan ser recompensados y en las convenciones y tratados internacionales es ahí donde nace la ley desde los derechos humanos, desde ese punto se puede ver la discriminación de las personas con discapacidad que reciben al momento de buscar un trabajo.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

indica que muchas veces se presentan esos caso, ya que las empresas procuran escoger solo al personal que les va a servir en puestos de trabajo más riesgosos, pero no consideran que las empresas si pueden hacer una división entre el área administrativa y el área de riesgos, por lo que las personas con discapacidad son más útiles en la parte de la administración empresarial, pero todo eso depende del departamento de selección del personal, el que sabe si las escoge o no los escogen a esta persona del grupo prioritario, por lo que sin son discriminados al momento de buscar trabajo.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Afirma que si hay discriminación y que el Estado no ha protegido esa parte laboral solo la ha obligado para los empresarios pero no está fortalecida porque los dueños de las grandes empresas no les importa contratar un personal con discapacidad.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Opina que si hay mucha discriminación, por lo que eso se debe re reforzar haciendo capacitaciones a las empresas del trato y conciencia social que deben de tener para este grupo vulnerable.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Manifiesta que si son discriminados al momento de buscar empleo, las empresas son capaces de no atenderlos o decirles que regresen el día de mañana o por último que el personal ya está completo.

Pregunta N° 3.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO CONTROLA QUE LAS EMPRESAS CUMPLAN CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONFORME ESTABLECE LA LEY?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Sostiene, que al Estado en ámbitos de autoridades se les recomendaría que nunca pierda su rol de garantista de derecho, es una gran responsabilidad exponer sus presupuestos sus políticas sus programas sus proyectos al tema de derechos fortaleciendo en que se cumplan en todo momento, para las personas con discapacidad la cual debe de ser controlada su contratación.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Opina que no existe un control alguno sobre las contrataciones hacia las personas con discapacidad, y eso es lo que se debería de implementar.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Indica que las empresas deben de obedecer las ordenanzas que señala el Estado en base a la necesidad que tienen las personas con discapacidad, por lo que el control que deben de llevar a causa de una contratación masiva o particular debe de ser realizada siempre o en fechas exclusivas de contratación del personal para que de esta manera se lleve a cabo el cumplimiento de la ley de discapacidad.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Afirma que es muy importante que se cree un grupo especializado en control contractual para ver si las empresas cumplen o no con lo cometido.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Opina que no hay un departamento específico en el MRL para este tipo de control por lo que muchas personas con discapacidad son vulnerables a sus derechos.

Pregunta N° 4.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO PROMUEVA PROGRAMAS PARA ASEGURAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Sostiene que en cuanto al área laboral no hay mucha difusión para dar seguridad en la inclusión laboral de estas personas, pero se deben de crear en medios de publicidad para promover este tipo de programas, pero en cambio sí existen programas en el SECAP solo para las enseñanzas y la capacitación de ser futuros emprendedores.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Manifiesta que deben hacerse campañas más agresivas para que esas personas conozcan sus beneficios y saber cuál es el trámite para asegurar la inclusión laboral.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Indica que, difundiendo más sus leyes a través de medios de comunicación que son las que pueden llegar a todas partes del Ecuador.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Manifiesta que creándolas, porque una cosa es que exista la inclusión laboral y otra es que no la difundan, por cuanto debería de crearse una defunción sobre aquello.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Menciona que las empresas vulneran el área de ayuda y la asistencia deben de haber normas conocidas por ellos para que en sociedad en conjunto podamos todos participar y enrolar a los que están excluidos.

Pregunta N° 5 ¿CONSIDERA USTED QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LLEGAN A TENER CONTRATOS INDEFINIDOS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS O NOMBRAMIENTOS DEFINITIVOS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Sostiene que habrán personas con discapacidad que aprovechan en salir adelante como también hay personas que sacan provecho por su condición y estos los lleva a no mantenerse en su trabajo sea cómo contrato fijo o nombramiento.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Manifiesta que ellos pueden tener un contrato indefinido como también un nombramiento, porque son seres humanos como cualquier otro con derechos y obligaciones.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Opina que deberían de hacerlo así, ya que es la única manera de reducir el desempleo para este tipo de personas que son muy marginadas y vulnerables en muchas empresas, instituciones o ministerios, deberían darles la oportunidad.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Indica que es de parte y parte porque muy rara vez hay esas contrataciones exclusivamente para ellos, ya que eso va por medio de un concurso de mérito y oposición, al menos que no se los tomen en cuenta por tener discapacidad.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Menciona que si existen personas con discapacidad en puestos fijos o con nombramientos, pero el problema es que son muy pocos y el Estado no está dándose cuenta de aquello.

Pregunta N°6.- ¿CONSIDERA USTED QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON SEPARADAS DE SU TRABAJO SIN JUSTA CAUSA?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Manifiesta que sí, que el hecho de que ellos tengan que movilizarse y en todo lugar encuentran barreras en especial las actitudinales la gente o compañeros de trabajo los discriminan, y ellos se hacen más vulnerables en el sentido de tener menos acceso a la información, por lo que así son separadas de su trabajo sin justa causa.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Menciona que si son separados de sus trabajos sin justa causa, les hacen firmar la carta de renuncia hasta con anticipación, para no asegurarlos ni darles los beneficios de ley, peormente una estabilidad laboral.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Considera que efectivamente existen muchos casos de personas con discapacidad que los han sacado de sus trabajos sin justa causa a sabiendas de la necesidad que están pasando con sus familiares o para el sustento personal, por lo que es muy necesario que hagan énfasis en ese punto que es de lo laboral.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Afirma que siempre son los primeros en hacer dar por terminado su contrato de trabajo.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Opina que sí, porque la realidad que ellos afrontan es muy dura por su condición.

Pregunta N°7.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY LABORAL VIGENTE ASEGURA LA ESTABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Manifiesta que darle la seguridad laboral a las personas con discapacidad es muy difícil por lo que son muchos en el país y se requiere de la ayuda de las empresa públicas y privadas que son los gestores del empleo y sería bueno que se aclare más ese punto de la seguridad laboral, en alguna nueva normativa legal, sea la ley de discapacidad, su reglamento o el código del trabajo.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Considera que la Ley es muy escasa enfocándose en la parte laboral para la persona con discapacidad, por lo que solamente señala que en caso de despido injustificado deberá ser indemnizada con un equivalente a 18 meses de remuneración, pero no especifica alguna estabilidad en su puesto de trabajo por lo que esa normativa sería la que faltase.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Menciona que en la Ley vigente no habla sobre algún aseguramiento a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, por lo que son los más propensos a ser despedidos.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Afirma que específicamente no es que aseguren su trabajo, si no que no hay esa normativa que los obligue a las empresas a velar por la seguridad de ellos.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Opina que muy rara vez aseguran a una persona con discapacidad.

Pregunta N°8.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL ESTADO CONTROLA QUE LAS EMPRESAS NO TERMINEN LOS CONTRATOS DE TRABAJO UNILATERALMENTE A CAUSA DE SU DISCAPACIDAD?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Manifiesta que la Ley protege y cobija dentro del marco de derecho hacia todas las personas, pero en lo laboral deben de implementarse las leyes más favorables al quien las necesite.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Considera que no existe un control adecuado para ellos que son los que más abusan de sus derechos

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Menciona que no hay dicha supervisión, por lo que las empresas hacen y acomodan los contratos a la manera más favorable para la empresa misma.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Afirma que no existe ese tipo de personal en el MRL, el cual sería bueno que se cree ese departamento de control a las empresas, para que no den por terminado muy fácilmente el contrato de trabajo unilateral de la persona con algún tipo de discapacidad.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Opina que las personas con discapacidad deben de ser tratadas por igual que las demás con los mismo derechos por lo que deben de crear es marco legal que les hace falta para la protección de sus trabajos.

Pregunta N°9.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY LABORAL VIGENTE HA CREADO MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE SON SEPARADAS INJUSTAMENTE DE SUS TRABAJOS?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Manifiesta que son muy pocos los mecanismos de protección ya que la ley laboral no indica en si un marco legal más profundo que favorezca a las personas con discapacidad.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Considera que a la ley laboral vigente le hace falta esa amplitud de la ley en favor de este grupo de personas prioritarias y que por lo tanto no lo han creado.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Menciona que las personas con discapacidad necesitan de suma urgencia la creación de esos derechos, ya que se convertiría en un trámite específico para lo que ellos están pasando.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Afirma que la ley laboral no garantiza ese mecanismo de protección, por lo que sería conveniente aprovechar esas situaciones incómodas para hacer un trabajo de investigación sobre este tipo de problema, y de esa manera sea creado el nuevo marco legal en el ámbito laboral.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Opina que la ley laboral no tiene ese mecanismo de protección para ellos.

Pregunta N° 10.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES DEBERÍA AUTORIZAR PREVIAMENTE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Entrevistado al Psi. Jimmy Coloma Coordinador Provincial del CONADIS.

Manifiesta que si es muy necesario una autorización previa a la terminación del contrato de trabajo específicamente de personas con discapacidad que son los que más necesitan estabilizarse en lo principal económicamente, psicológica y social.

Entrevista a la Magister por Diseño Curricular y por Competencias, Psi. Rehabilitación Educativa María Veintimilla, Profesora de Fascinar:

Afirma que si es necesario la creación de una autorización previa a la terminación de contratos de trabajo en lo especial si va dirigido a la persona con discapacidad que son las vulnerables según la constitución y tratados internacionales.

Entrevista al Pastor William Salazar, Persona con discapacidad visual, Locutor en radio Galáctica am programa "Dios es Amor", OFIPEEC oficina Periodística evangélica del Ecuador, presidente:

Menciona estar de acuerdo en que el Ministerio de Relaciones Laborales sea el que autorice si la persona con discapacidad es la indicada para dar por finalizado su contrato de trabajo, en el que se les haga una revisión previa, sería muy factible y se evitarían muchos despidos injustificados.

Entrevista al Abogado Líder Ocampo (+), del departamento jurídico distrito norte del MIES:

Afirma que si es conveniente que cuando vayan a sacar a una persona con discapacidad sea primero autorizado por el MRL y de esa manera se les complica a las empresas despedir o desahuciar a un PCD.

Entrevista a la Profesora PCD Zurita Nacato Margot Jaqueline, maestra de la escuela Pedro Franco Dávila N°31:

Que está de acuerdo, en que siempre deberían darse esas autorizaciones.

3.5 PRESENTACIÓN Y RESULTADO

De las encuestas:

En las encuestas realizadas podemos ver que en la primera pregunta existe una ponderación entre un “siempre” de 27.42% y “rara vez” con un 27.42%, la gente ha contestado que existen oportunidades laborales, pero esta ponderación lleva a reflexionar que las empresas si los contratan pero así mismo los van sacando sin darle duración a sus contratos de trabajo.

En la tercera pregunta predomina el “siempre” con el 46.77%, esto indica las encuestas que la mayoría de la gente respondió certeramente de que SI son discriminados al momento de buscar trabajo.

En la tercera pregunta predomina el “nunca” con el 37.10% a diferencia de “rara vez” con el 35.48% este rango es menor con un rango muy débil de 00.72% de personas, por lo que el “rara vez” y el “nunca” se ponderan en derechos y da a entender que el Estado rara vez controlan que las empresas cumplan con la contratación de personas con discapacidad y que nunca lo hacen conforme establece la ley.

En la cuarta pregunta se muestra que el “nunca” está con el 30.65% de personas que consideran que el Estado nunca promueve programas para asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En la quinta pregunta es muy claramente la magnitud del porcentaje que es un 43.55% de “rara vez” que sobre sale del rango, dando a entender que la gente expresa que rara vez las personas con discapacidad llegan a tener contratos indefinidos en empresas públicas y nombramientos definitivos en las empresas privadas.

En la sexta pregunta ya va tomando sentido la encuesta y deja de existir la ponderación, dejando en evidencia la contestación de las encuestas en un 50% la mayor cantidad de respuestas que se obtuvo con un “siempre”, es decir, que las personas con discapacidad siempre son separados de su trabajo sin justa causa dándole una afirmación rotunda de que eso suele pasar con ellos, ya que la discriminación está a la orden del día para este grupo prioritario.

En la séptima pregunta el 35.48% de los encuestados consideran que nunca la ley laboral vigente asegura la estabilidad de las personas con discapacidad en el trabajo, por lo que esto es una evidencia de la necesidad urgente que requieren estas persona en hacer cambios emergentes a la ley.

En la pregunta octava los encuestados responden el 48.39% de que nunca el Estado controla que las empresas no terminen los contratos de trabajo unilateralmente a causa de su discapacidad, llevando a prevalecer lo perentorio de crear un nuevo marco legal.

En la pregunta novena el 66.13% contestaron a la encuesta, y prevalece que nunca la ley laboral vigente ha creado mecanismos de protección para las personas con discapacidad que son separados injustamente de sus trabajos.

En la pregunta decima fue la que más dio afirmativo al proyecto de investigación porque la contestación fue del 85.48% de personas con discapacidad dijeron que siempre consideran necesario que el Ministerio de Relaciones Laborales sea el que autorice previamente la terminación unilateral de contratos de trabajo. A diferencia de los otros rangos que son de 3.23% “casi siempre”, son los que desconocen de la ley, el 3.23% de “rara vez” son de los que menos le interesan en ámbito laboral, y el 8.06% de “nunca” son lo que no han tomado conciencia del problema que se está presentando y se sienten cómodos en el mundo en el que viven.

De las entrevistas:

En la Pregunta No. 1 los funcionarios manifiestan que es muy importante que existan muchas oportunidades para ellos, por lo que rige la nueva ley de discapacidad con sus tratados internacionales, ya que las oportunidades laborales son muy pocas para ellos, y las empresas no quieren facilitar más puestos de trabajo por lo que lo ven como una obligación que deben de cumplir por motivos de la ley.

En la Pregunta No. 2 los funcionarios sostienen que históricamente existe la discriminación por lo que ese rechazo viene arrastrando décadas y en la actualidad todavía se vienen presentando, de lo que son hoy llamados grupos de atención prioritaria como lo establece la constitución, por lo que es lógico que reciban rechazo al momento de buscar un trabajo.

En la Pregunta No.3 los funcionarios consideran que el Estado somos todos y todos debemos conocer sus leyes para saber el trato que se merecen, pero en ámbito de autoridades deben de exponer sus presupuestos de garantista de derechos y hacer respetar que controlen las contrataciones a personas con discapacidad que es lo que más se debe de implementar.

En la Pregunta No. 4 los funcionarios mencionan que deben de crear medios de publicidad y más difusión sobre sus leyes para promover este tipo de programas, que deben ser creadas por el Estado, y es lo que le falta hacer énfasis en la enseñanza de cómo asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad. }

En la Pregunta No. 5 los funcionarios manifiestan que la mayoría de las personas con discapacidad no desaprovecha la oportunidad en salir adelante, ya que son seres humanos como cualquiera con derechos y obligaciones, por tal razón deberían ser merecedores de que las empresas le den un puesto de trabajo estable o por concurso de mérito y oposición la oportunidad de un nombramiento de trabajo fijo.

En la Pregunta No. 6 los funcionarios opinan que si hay muchos casos sobre la separación del puesto de trabajo a una persona con discapacidad, sin darle una justa causa las empresas los votan fácilmente y son los primeros en ser escogidos a la hora de reducción de personal.

En la Pregunta No. 7 los funcionarios afirman que en la ley laboral vigente no está tipificada la estabilidad laboral para las personas con discapacidad, porque es un trámite muy conflictivo a la hora de realizar una demanda o denuncia, no tienen las herramientas suficientes para que puedan ser abogados por ellos.

En la Pregunta No. 8 los funcionarios manifiestan que no existe un control adecuado para ellos y abusan de sus derechos, no los hacen visibles ante la ley por lo que nadie del MRL mande hacer un control respectivo en momentos de la terminación de un contrato de trabajo en donde se verán afectadas las personas con discapacidad.

En la Pregunta No. 9 los funcionarios sostienen que no existen los mecanismos de protección en la ley laboral vigente y, que eso faltare de crear en favor de este grupo prioritario que son los que más necesitan del apoyo social y concientizar a la ciudadanía que la persona con discapacidad puede ser usted mismo, un pariente

cercano o un gran amigo el cual va a requerir los mismo derechos que los suyos, y merecedores de ser tratados por igualdad de oportunidades.

En Pregunta No. 10 los funcionarios respondieron que es muy necesario crear un marco legal de esta magnitud por lo que es la única manera de hacer visibilizar sus derechos y que ellos puedan hacer sus trámites con fundamentos de ley, con la asesoría del abogado, las denuncia y demandas que realicen este grupo prioritario se tornarían más factibles y con presunción de ganar el caso.

CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA

4.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Propuesta de reforma al Código de Trabajo vigente incluyendo una validación excepcional en los procedimientos de desahucio y visto bueno cuando el accionado es una persona con discapacidad.

4.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Existe un vacío legal en la legislación laboral vigente que permite a los empleadores separar -en muchos casos injustificadamente- a los trabajadores que presentan una discapacidad. En consecuencia, es necesaria, urgente y oportuna una reforma en la Ley que asegure los derechos fundamentales de las personas con discapacidad respecto a su estabilidad laboral.

4.3 OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA

Lograr una reforma en el Código de Trabajo vigente que establezca como requisito previo a notificar un desahucio o conceder un visto bueno en contra de una persona con discapacidad, la autorización del Inspector de Trabajo.

4.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA PROPUESTA

- Presentar un proyecto de reforma al Código de Trabajo.
- Diseñar un plan de capacitación para las autoridades de Trabajo, empleadores y trabajadores.
- Aplicar dentro de un periodo prudencial el plan de capacitación diseñado.

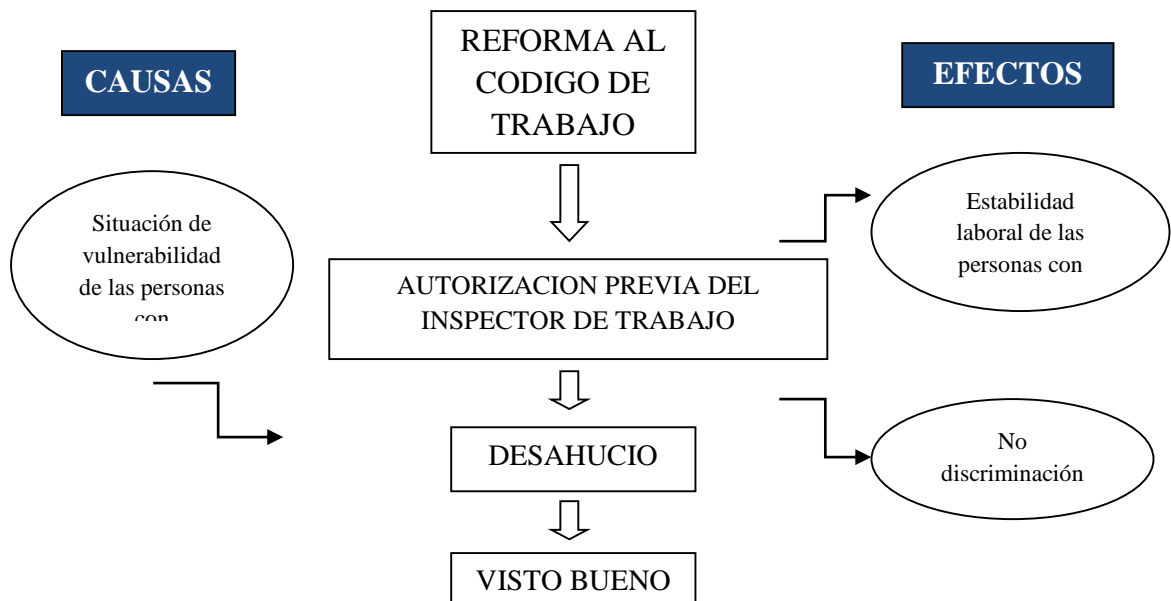
4.5 HIPÓTESIS DE LA PROPUESTA

Con la reforma al Código de Trabajo vigente incluyendo una validación excepcional en los procedimientos de desahucio y visto bueno cuando el accionado

es una persona con discapacidad, se garantizaría el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de estas personas.

4.6 LISTADO DE CONTENIDO Y FLUJO DE LA PROPUESTA

- Reforma al Código de Trabajo vigente.
- Diseño de un Plan de Capacitación.
- Implementación del plan de capacitación.



4.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

A continuación se presenta el texto a sugerir que debe ser incorporado en los dos artículos pertinentes a los procedimientos de visto bueno y desahucio a trabajadores, pronunciándose respecto a la autorización previa de un Inspector de Trabajo:

“Que la Constitución de la República del Ecuador, garantiza el desarrollo progresivo de los derechos, siendo así que es un alto deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1.- *Modifíquese el Art. 621 del Código de Trabajo, por lo siguiente:*

“El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, PREVIO A HACERLA NOTIFICACIÓN al interesado dentro de veinticuatro horas, DEBERÁ VERIFICAR SI EL ACCIONADO ES UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD, SI ÉSTE ES EL CASO, SÓLO PROCEDERÁ EL TRÁMITE CON UNA AUTORIZACIÓN PREVIA POR PARTE DE UN INSPECTOR DE TRABAJO, QUIEN DEBERÁ CONSTATAR QUE LA CAUSA DE LA ACCIÓN NO ES POR SU DISCAPACIDAD. CUMPLIENDO CON ESTE REQUISITO, EL INSPECTOR DE TRABAJO CONTINUARÁ CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO concediéndole dos días al accionado para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde”.

Artículo 2.- *Modifíquese el Art. 624 del Código de Trabajo, por lo siguiente:*

“El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien PREVIO A HACER la notificación correspondiente

dentro de veinticuatro horas, DEBERÁ VERIFICAR SI EL ACCIONADO ES UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD, SI ÉSTE ES EL CASO, SÓLO PROCEDERÁ LA NOTIFICACIÓN DE DESAHUCIO CON UNA AUTORIZACIÓN PREVIA POR PARTE DEL INSPECTOR DE TRABAJO QUE AVOCÓ CONOCIMIENTO DE LA PETICIÓN DEL EMPLEADOR QUIEN DEBERÁ CONSTATAR LA CAUSA DE LA SEPARACIÓN DEL ACCIONADO.”.

DISPOSICIÓN FINAL

Las disposiciones de esta ley entran en vigencia desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial”.

4.8 IMPACTO/PRODUCTO/BENEFICIO OBTENIDO

Lograr asegurar que las personas con discapacidad conserven su trabajo permitirá que estas personas ya no sean consideradas cargas sociales sino más bien personas con ingresos fijos que aportan económicamente al sustento familiar.

4.9 VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Ab. Alejandro Duque, Juez de Trabajo

¿Considera Usted que incluir una validación excepcional en los procedimientos de desahucio y visto bueno en contra de una persona con discapacidad en el Código de Trabajo vigente, aseguraría su estabilidad laboral?

Esta propuesta ya existe en otros países obteniendo resultados efectivos, implementarla en nuestro país sería una excelente idea, más aún en la nueva ley laboral que está en análisis para su aprobación en la Asamblea. Día a día se inician procesos legales donde los demandantes son personas con discapacidad que han sido despedidas sin justa causa de sus trabajos cuando en realidad lo hacen por su condición especial. Los empleadores están acostumbrados a contratar personas con discapacidad para cumplir con las inspecciones por parte del Ministerio de Relaciones Laborales; sin embargo, éstas son separadas de sus trabajos mucho antes de cumplir siquiera un año de trabajo.

CONCLUSIONES

Según el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a septiembre del 2014, la discapacidad en el Ecuador afectó alrededor de 397.233 personas. De los cuales, para efecto de tener una idea aproximada de la realidad esta investigación se centró en la población de Guayaquil, específicamente en las personas con discapacidad física que aproximadamente totalizan la cantidad de 29.522 personas. La incidencia del problema se agudiza sobre todo en los sectores urbanos marginales y rurales, dado la relación existente entre discapacidad, condiciones de vida, bajos ingresos y falta de servicios de atención y la irracional distribución de los mismos para estas personas. Uno de los aspectos más débiles de la atención es la formación ocupacional y la inserción laboral, son totalmente insuficientes los programas en este sentido y existe una total descoordinación entre el sector educativo y el sector laboral en este tema.

En el aspecto laboral las acciones gubernamentales son muy escasas, a pesar de los esfuerzos realizados por el CONADIS para la creación en el Ministerio de Relaciones Laborales de una dependencia técnico-administrativa que se ocupe de la formación ocupacional e inserción laboral, como lo señala la Ley, esto no se ha dado. En la actualidad lo que se ha formado, es una "Unidad" dependiente del departamento de Colocaciones y Migraciones Laborales de la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, la misma que ha venido desarrollando acciones en tres líneas: a) Intermediación laboral como una forma de acceder a los mercados de empleo para atender a las personas con discapacidad que buscan empleo, b) Apoyo al programa "Fondo Semilla", créditos para microempresas de personas con discapacidad; y, c) Desarrollo de un programa de sensibilización de la opinión pública mediante publicaciones especializadas. Todas estas actividades están centradas en Quito, aún su cobertura es muy pequeña y no existen acciones en las demás provincias.

Respecto a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, es necesaria la implementación de programas de seguimiento y mantenimiento del trabajo, todo esto requiere de acciones en el sector educativo, en el sector empresarial y en el Ministerio de Relaciones Laborales. Es fundamental realizar cambios en estas

instituciones, sobretodo en el Ministerio de Relaciones Laborales. Es importante empezar a recabar estadísticas en cuanto a desahucios y vistos buenos contra personas con discapacidad porque a la fecha ni siquiera cuentan con dicha información ni entienden la necesidad de contar con ella.

RECOMENDACIONES

- Esta propuesta puede ser impulsada con un programa de inclusión laboral de manera que no sólo se garantice la estabilidad laboral de las personas con discapacidad, sino que sean incluidas en el mercado laboral, dejando a un lado la discriminación predominante en esta rama.
- Que, en La ley laboral vigente en la normativa establezca al grupo de personas con discapacidad, realizar actividades prudentes, que sea considerada por las empresas públicas y privadas.
- Modificar los artículos 621 y 624 del código de trabajo vigente de la siguiente manera:

Artículo 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y, 173 de éste Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar en fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.

Artículo 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.

BIBLIOGRAFÍA

✓ OBRAS

1. **ALBURQUERQUE, R.** (2006). *Derecho del trabajo, tomo I: los sujetos del Derecho del trabajo*. Santo Domingo: Editora Lozano.
2. **ALVIRA, F.** (2002). *Perspectiva cualitativa / perspectiva cuantitativa en la metodología investigativa*. México DF: Editora Mc Graw Hill.
3. **ALONSO, M. y CASAS, M.** (2006). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, 24ª. Edición.
4. **BIAGGI, J.** (2006). *Manual de Derecho procesal laboral, tomo I*. Santo Domingo: Ediciones Jurídicas Trajano Potentini.
5. **CABANELLAS, G.** (2000). *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
6. **CHÁVEZ DE BARRERA, N.** (1990). *Manual de derecho laboral para trabajadores sociales*. Quito: Editorial Universitaria.
7. **DIEZ DE VELASCO, M.** (1999). *Instituciones del Derecho Internacional Público*. Madrid: Editorial Tecnos, 12ma. Edición.
8. **FERRARO, L.** (2001). *Derechos Humanos y Discapacidad* Buenos Aires: Ed. Humanitas.
9. **GUZMÁN, A.** (1986). *Diccionario explicativo del derecho del trabajo en el Ecuador*. Quito: Corporación Editora Nacional.
10. **HERNÁNDEZ, L.** (2001). *Antropología de la Discapacidad y la dependencia: un enfoque humanístico de la Discapacidad*. Madrid: Editorial Passa.
11. **HERRERA, M. y CIUDAD, A.** (2011). *La justicia laboral, en América Central, Panamá y República Dominicana*. San José: Organización Internacional del Trabajo.
12. **HEWARD, W. y ORLANSKY, M.** (2001). *Programas de Educación Especial, Tomo I*. Biblioteca de la Educación Especial II. Barcelona: Ediciones CEAC.
13. **JOSSERAND, L.** (1950). *Derecho Civil, tomo I Vol. I*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América.

14. **LEVAGGI, V.** (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
15. **PEDRAJAS, A.** (1992). *Despido y derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Trotta.
16. **PLÁ, A.** (1978). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Editora Depalma 2º Edición.
17. **REICHARTCHS, C.** (2001). *Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y cuantitativos*. Madrid: Editorial Morata.
18. **TAYLOR, S. y BOGDAN, R.** (2004). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Editorial Paidós.
19. **TRUJILLO, J.** (2008). *Derecho del Trabajo Tomo I, 3ra edición*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.
20. **ZAZZO, R.** (2001). *Los débiles mentales*. Barcelona: Editorial Fontanella.

✓ **DOCUMENTOS**

1. **CANESSA, M.** (2010). La protección contra el despido en el Derecho Internacional.
2. **COUTURE, E.** Decálogo del Abogado.
3. **DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA.**(1995).Madrid: Editorial Espasa.
4. La Discapacidad en Cifras. (2005). Análisis de Resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidades, INEN, CONADIS, BID, BANCO MUNDIAL. Quito – Ecuador.
5. **ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).** (1995). Protección contra el Despido Injustificado (Estudio General de la Comisión de Expertos). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

✓ **CODIFICACIÓN**

1. Constitución de la República del Ecuador.
2. Código del Trabajo.
3. Código Civil.

4. Código de Procedimiento Civil.
5. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
6. Ley Orgánica de Discapacidades.

ANEXOS

ANEXO 1: Foto.- Srta. Susana Viviana Moran Macías entrevistando al Psi. Jimmy Coloma, Coordinador Provincial del CONADIS -Guayas



ANEXO 2: Foto.- Srta. Susana Viviana Moran Macías entrevistando a la Ab. María Belén Merino Novillo, Defensora Pública.



ANEXO 3: Foto.- Srta. Susana Viviana Moran Macías entrevistando a María Veintimilla, Magister de Diseño Curricular y Competencias, Psicóloga en Rehabilitación Educativa, Profesora de Fascinarm.



ANEXO 4: Foto.- Srta. Susana Viviana Moran Macías entrevistando al Abogado Líder Ocampo del Departamento Jurídico del Distrito Norte del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

(+)



ANEXO 5: Foto.- Srta. Susana Viviana Moran Macías entrevistando a la Ab. María Cristina Kronfle Gómez, Asambleísta.



ANEXO 6: Registro Nacional de Discapacidades.

REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDADES

Fuente: Ministerio de Salud Pública

Fecha: Septiembre 2014

PROVINCIA CANTÓN	TIPO DE DISCAPACIDAD							TOTAL
	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	MENTAL	PSICOLOGICO	VISUAL	
AZUAY	2824	15505	5225	349	433	467	3306	28109
CAMILO PONCE ENRÍQUEZ	62	397	125	15	6	12	74	691
CHORDELEG	40	345	126	6	15	11	53	596
CUENCA	1957	9996	3397	183	291	334	2332	18490
EL PAN	30	197	35	1	5	5	27	300
GIRÓN	24	246	119	3	12	5	35	444
GUACHAPALA	28	185	37	4	4	2	23	283
GUALACEO	107	933	323	45	13	30	149	1600
NABÓN	111	454	125	19	7	2	96	814
OÑA	29	136	29			1	31	226
PAUTE	123	752	253	31	19	17	93	1288
PUCARA	64	387	103	6	11	5	65	641
SAN FERNANDO	28	131	21	2	2		11	195
SANTA ISABEL	80	485	236	9	22	15	121	968
SEVILLA DE ORO	42	273	56	7	5	5	34	422
SIGSIG	99	588	240	18	21	23	162	1151
BOLÍVAR	1029	2289	1281	195	81	117	941	5933
CALUMA	60	196	116	7		15	62	456
CHILLANES	164	376	157	28	6	13	142	886
CHIMBO	132	267	114	13	5	18	97	646
ECHÉANDÍA	46	160	114	8	16	7	51	402
GUARANDA	469	806	507	99	29	32	427	2369
LAS NAVES	10	65	42	1	4	7	16	145
SAN MIGUEL	148	419	231	39	21	25	146	1029
CAÑAR	837	3289	1827	233	155	167	832	7340
AZOGUES	320	1179	627	38	78	76	293	2611
BIBLIÁN	91	267	122	12	14	20	84	610
CAÑAR	195	673	506	91	24	24	167	1680
DÉLEG	31	122	62	10	6	13	30	274
EL TAMBO	34	114	69	10	8	4	30	269
LA TRONCAL	141	872	386	63	23	25	203	1713
SUSCAL	25	62	55	9	2	5	25	183
CARCHI	1051	2244	894	98	70	150	583	5090
BOLÍVAR	161	231	119	19	13	12	45	600
ESPEJO	89	265	89	8	3	17	73	544
MIRA	116	258	98	5	7	21	74	579
MONTÚFAR	244	372	133	11	17	21	113	911
SAN PEDRO DE HUACA	68	86	47	5	1	6	20	233
TULCÁN	373	1032	408	50	29	73	258	2223
CHIMBORAZO	2771	5759	3314	167	131	79	1330	13551
ALAUSSI	279	497	428	15	14	12	118	1361
CHAMBO	99	154	79	5	11	3	38	389
CHUNCHI	93	169	197	3	3	3	30	498
COLTA	267	534	261	23	2	1	130	1218
CUMANDÁ	83	169	104	5	2	1	41	405
GUAMOTE	149	379	193	17	1	1	83	823
GUANO	330	560	427	19	4	7	153	1500
PALLATANGA	147	138	140	13	3	4	30	475
PENIPE	142	235	280	3	26	1	50	737
ROBAMBA	1182	2924	1205	64	65	46	659	6145
COTOPAXI	1626	4397	2211	294	185	112	1312	10087

PROVINCIA CANTÓN	TIPO DE DISCAPACIDAD								TOTAL
	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	MENTAL	PSICOLÓGICO	VISUAL		
CANTÓN SIGCHOS	210	264	226	46	90	7	83	866	
LA MANA	179	559	209	20	7	14	159	1347	
LATACUNGA	642	1908	821	117	51	46	528	4113	
PANGUA	83	294	174	16	9	12	105	693	
PURU	251	676	423	58	18	16	211	1653	
SALCEDO	209	530	247	23	14	13	154	1390	
SAQUISILÍ	52	166	111	14	6	4	72	425	
EL ORO	1679	8878	5544	267	212	478	1956	19014	
ARENILLAS	72	385	306	20	8	26	82	899	
ATAHUALPA	32	141	80		3	19	28	297	
BALSAS	18	103	79	5	2	7	18	232	
CHILLA	6	64	43	2		1	25	141	
EL GUABO	125	628	430	42	3	30	148	1408	
HUAQUILLAS	110	557	380	10	84	24	126	1241	
LAS Lajas	26	128	92	6	1	7	18	278	
MACHALA	654	3684	1968	92	70	245	714	7427	
MARCABELÍ	23	87	85	7		3	12	217	
PASAJE	220	1172	631	28	21	33	276	2381	
PIÑAS	105	456	361	8	16	11	136	1079	
PORTOVELO	35	197	134	2	6	9	57	440	
SANTA ROSA	168	873	693	44	28	44	240	2090	
ZARUMA	85	403	262	1	20	25	96	892	
ESMERALDAS	1004	6016	3584	190	156	182	1605	12737	
ATACAMES	84	501	254	18	18	9	109	999	
ELOY ALFARO	56	350	301	16	12	11	139	885	
ESMERALDAS	486	2824	1558	70	87	106	758	5889	
LA CONCORDIA	15	131	36	3		7	31	223	
MUSNE	44	357	246	17	5	8	100	777	
QUININDÉ	181	1150	796	41	24	19	284	2495	
RIOVERDE	46	354	180	17	7	16	101	721	
SAN LORENZO	92	349	213	8	3	6	83	754	
GALAPAGOS	40	145	113	5	9	11	37	360	
ISABELA	2	12	9			3	5	31	
SAN CRISTÓBAL	17	43	26	1	5	1	18	111	
SANTA CRUZ	21	90	78	4	4	7	14	218	
GUAYAS	10073	45648	21340	936	1879	1941	10072	91889	
ALFREDO BAZQUERIZO MORENO	24	240	113	7	5	6	45	440	
BALAO	45	176	92	6	2	6	49	376	
BALZAR	101	689	346	12	5	9	127	1289	
COLIMES	51	239	128	3	4	10	63	498	
CORONEL MARCELINO MARIU	57	294	82	4	10	2	77	526	
DAULE	270	1555	559	36	37	37	292	2786	
DURÁN	478	2568	1201	65	93	91	518	5014	
EL EMPALME	137	941	580	12	17	22	236	1925	
EL TRIUNFO	107	548	276	5	36	11	108	1091	
GENERAL ANTONIO ELIZALDE	25	116	37		3	4	32	217	
GUAYAQUIL	7211	29522	14172	598	1475	1495	6617	61090	
IBIDRO AYORA	33	239	87	7		12	58	436	
LOMAS DE SARSENTILLO	37	348	143	4	4	11	53	600	
MILAGRO	343	1839	821	56	30	57	429	3575	
NARANJAL	107	691	348	19	7	24	158	1354	
NARANITO	156	654	321	13	23	10	142	1219	
NOBOL	60	258	71	1	3	5	47	445	
PALESTINA	31	212	81	2	4	7	60	397	
PEDRO CARBO	120	693	409	9	4	24	143	1402	
PLAYAS	115	426	291	11	17	17	127	1004	

PROVINCIA CANTÓN	TIPO DE DISCAPACIDAD							
	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	MENTAL	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
SALITRE (URBINA JADO)	95	516	167	9	17	10	107	921
SAMBORONDÓN	217	1129	343	15	55	25	247	2031
SAN JACINTO DE YAGUACHI	112	800	338	29	9	16	152	1456
SANTA LUCÍA	101	646	280	13	12	17	139	1208
SIMÓN BOLÍVAR	40	309	154		7	13	66	589
IMBABURA	2462	4620	2068	163	155	212	1140	10820
CANTÓN ANTONIO ANTE	287	458	253	20	17	26	113	1174
CANTÓN IBARRA	928	2402	932	43	87	108	553	5051
COTACACHI	482	408	306	31	6	17	134	1384
OTAVALO	579	974	400	55	31	46	256	2341
PIMAMPIRO	109	194	78	8	9	10	39	447
SAN MIGUEL DE URQUQUI	79	184	99	6	5	5	45	423
LOJA	1592	5641	4354	239	254	375	1636	14091
CALVAS	143	373	356	19	19	25	104	1039
CATAMAYO	108	417	274	13	12	28	130	962
CELICA	33	171	139	6	4	15	55	423
CHAGUANPAMBA	25	127	81	3	5	4	40	285
ESPÍNDOLA	99	227	305	36	5	13	69	754
GONZANAMÁ	147	305	256	4	19	22	104	857
LOJA	639	2338	1637	99	112	146	690	5661
MACARÁ	37	247	182	4	14	19	52	555
OLMEDO	30	107	81	3		7	45	273
PALTAS	85	342	209	12	21	19	101	789
PINDAL	31	106	88	7	5	11	38	286
PUYANGO	29	264	212	3	15	16	58	597
QUILANGA	38	65	85	2	8	7	21	226
SARAGURO	97	305	209	10	6	14	78	719
SOZORANGA	31	91	74	3	3	5	34	241
ZAPOTILO	20	156	166	15	6	24	37	424
LOS RÍOS	1431	11130	4008	246	239	201	1816	19071
BABA	79	592	230	9	15	4	98	1027
BABAHOYO	372	2848	860	78	59	41	462	4720
BUENA FÉ	102	760	242	11	16	16	134	1271
MOCACHE	40	552	209	11	7	5	63	887
MONTALVO	54	359	143	8	12	8	71	655
PALENQUE	25	274	145	7	5	7	38	501
PUEBLOVIEJO	67	494	201	12	8	9	102	893
QUEVEDO	317	2327	789	41	37	54	368	3933
QUINSALOMA	32	132	75	4		3	35	281
URDANETA	62	538	186	13	19	6	84	908
VALENCIA	56	442	171	9	10	9	79	776
VENTANAS	111	852	335	25	9	16	150	1498
VÍNCES	114	960	422	18	42	23	142	1721
MANABI	3741	25485	6915	301	912	1558	6285	45197
24 DE MAYO	87	603	222	6	5	32	130	1085
BOLÍVAR	111	873	249	12	20	84	223	1572
CHONE	540	2717	884	59	70	123	731	5124
EL CARMEN	183	1434	550	15	20	79	318	2599
FLAVIO ALFARO	75	468	132	12	8	47	134	876
JAMA	26	246	86	1	1	3	56	419
JARAMUÓ	32	282	51	1	19	12	90	487
JIPJAPA	200	1300	433	24	31	75	308	2371
JUNÍN	52	378	166	7	9	25	87	724
MANTA	617	3839	720	35	289	323	952	6775
MONTECRISTI	162	1017	254	6	55	44	302	1840
OLMEDO	20	203	37	1	15	4	34	314

PROVINCIA CANTÓN	TIPO DE DISCAPACIDAD								TOTAL
	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	MENTAL	PSICOLOGICO	VISUAL		
PAJÁN	64	563	225	12	57	27	178	1128	
FEDERNALES	123	721	255	6	12	44	194	1355	
PICHINCHA	84	506	174	8	13	16	131	932	
PORTOVIJEJO	793	5810	1742	52	194	343	1336	9770	
PUERTO LÓPEZ	22	374	94	5	2	7	40	544	
ROCAFUERTE	105	822	219	2	9	56	201	1414	
SAN VICENTE	58	397	104	5	14	28	102	708	
SANTA ANA	141	955	302	6	17	43	152	1716	
SUCRE	158	1157	271	19	43	61	313	2022	
TOSAGUA	88	820	245	7	9	82	173	1424	
MORONA SANTIAGO	898	2115	1078	125	93	79	790	4678	
CANTÓN TIWINTZA	24	90	49	10	4	4	51	232	
GUALAQUIZA	53	384	124	11	4	8	92	676	
HUAMBOYA	14	73	47	3	5	4	42	188	
LIMÓN INDANZA	21	130	62	5	11	4	27	260	
LOGROÑO	12	78	34	4	4	3	36	171	
MORONA	122	585	327	41	58	26	255	1394	
PABLO SEXTO	3	21	9	3	2	2	11	51	
PALORA	21	107	72	3	3	2	35	243	
SAN JUAN BOSCO	10	58	24	4	1	4	8	109	
SANTIAGO	35	220	82	14	10	4	75	440	
SUCÚA	61	254	160	8	9	14	84	590	
TASHA	22	115	88	19	2	4	74	324	
NAPO	497	1771	817	113	89	45	466	3748	
ARCHIDONA	112	393	202	47	6	11	142	913	
CARLOS JULIO AROSEMENA TO	26	42	16	3		4	8	99	
EL CHACO	66	165	77	8	3	4	33	356	
QUIROS	45	105	59	5	2	3	25	244	
TENA	248	1066	463	50	28	23	258	2136	
ORELLANA	532	2405	795	105	44	127	942	4950	
AGUANCO	8	37	26	3	1	4	27	106	
LA JOYA DE LOS SACHAS	138	699	259	31	5	62	427	1621	
LORETO	58	314	117	25	6	9	105	634	
ORELLANA	328	1355	393	46	52	52	383	2589	
PASTAZA	424	1938	570	43	71	37	351	2834	
ARAJUNO	10	64	43	4	3	1	18	143	
MERA	54	190	80	3	16	2	33	378	
PASTAZA	337	1018	418	30	50	34	181	2168	
SANTA CLARA	23	66	29	6	2		19	145	
PICHINCHA	8808	26124	12433	797	915	1782	6683	37542	
CAYAMBE	563	669	421	22	12	23	176	1686	
MEJA	199	606	434	18	18	34	132	1441	
PEDRO MONCAYO	187	265	203	24	12	12	94	797	
PEDRO VICENTE MALDONADO	34	214	128	13	14	6	42	451	
PUERTO QUITO	39	213	144	11	9	2	41	459	
QUITO	7725	23236	10654	688	814	1657	6006	50778	
RUMIÑAHUI	217	728	334	17	28	44	140	1506	
SAN MIGUEL DE LOS BANCOS	44	193	115	6	10	4	52	424	
SANTA ELENA	1060	4821	2011	87	112	91	834	9016	
LA LIBERTAD	307	1447	516	21	35	16	213	2355	
SALINAS	160	817	434	13	16	17	144	1591	
SANTA ELENA	593	2557	1071	53	61	58	477	4870	
SANTO DOMINGO DE LOS TSACU	1070	5669	2394	181	184	182	1285	10965	
LA CONCORDIA	55	348	203	6	13		71	696	
SANTO DOMINGO	1015	5321	2191	175	171	182	1214	30269	
SUCUMBIOS	485	2200	1156	133	191	97	651	4913	

PROVINCIA CANTÓN	TIPO DE DISCAPACIDAD							TOTAL
	AUDITIVA	FISICA	INTELLECTUAL	LENGUAJE	MENTAL	PSICOLOGICO	VISUAL	
CASCALES	38	152	94	9	13	6	50	371
CUYABENO	16	84	49	9	11	1	14	184
GÓNZALO PIZARRO	32	92	51	6	4	3	27	215
LAGO AGRO	278	1272	680	68	122	59	349	2828
PUTUMAYO	11	70	38	4	2	5	31	161
SHUSHUPINDI	91	454	221	35	35	18	152	1006
SUCUMBIÓS	19	76	23	2	4	5	19	148
TUNGURAHUA	2461	4841	2763	181	239	197	1154	11836
AMBATO	1401	3113	1430	97	159	142	806	7148
BAÑOS DE AGUA SANTA	119	251	120	17	11	4	48	570
CEVALLOS	58	85	75	3	7	2	15	245
MOCHA	47	99	82	2	6	4	15	255
PATATE	119	156	119	5	3	7	32	441
QUERO	170	181	166	28	15	2	33	593
SAN PEDRO DE PELILEO	255	511	324	10	19	24	80	1223
SANTIAGO DE PÍLLARO	194	308	136	10	14	11	90	964
TDALEO	98	137	111	11	5		35	397
ZAMORA CHINCHIPE	413	1575	886	62	48	50	428	3462
CENTINELA DEL CÓNDOR	33	93	70	5	5	3	38	247
CHINCHIPE	32	194	125	7	4	11	34	407
EL PANGUI	38	156	89	13	2	2	43	343
NANGANITZA	18	78	61	3	5	2	26	193
PALANDA	32	121	72	5	2	8	27	267
PAQUISHA	7	52	30	1		1	13	104
YACUAMBI	15	101	39	2	2	3	23	185
YANTAZA (YANZATZA)	72	291	148	9	7	5	72	604
ZAMORA	166	489	252	17	21	15	152	1112
Total general	48308	199905	87581	5510	6757	8737	46495	397233